BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Variabel pelatihan kerja, berdasarkan hasil survei, variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai terendah sebesar 4,19 berada dalam kategori 'Baik'. Pernyataan tersebut adalah: 'Saya mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan saya.' Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan mereka. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan mengevaluasi dan menyesuaikan program pelatihan

agar lebih relevan dengan kebutuhan spesifik pegawai di masing-masing bidang pekerjaan. Pendekatan ini dapat meningkatkan efektivitas pelatihan serta kepuasan pegawai terhadap pengembangan kompetensi mereka.

2. Variabel pengembangan karir, Berdasarkan hasil survei, variabel pengembangan karir menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai terendah sebesar 4,11 berada dalam kategori "Baik". Pernyataan tersebut adalah: "Saya memiliki tujuan karir yang spesifik dan realistis." Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang merasa belum memiliki tujuan karir yang jelas dan realistis. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan menyediakan program pengembangan karir yang lebih terstruktur, seperti mentoring, pelatihan perencanaan karir, dan sesi konsultasi dengan manajemen. Langkah ini dapat membantu pegawai dalam merancang tujuan karir yang lebih spesifik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Variabel kinerja pegawai, Berdasarkan hasil survei, variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa pernyataan dengan nilai terendah sebesar 4,02 berada dalam kategori "Baik". Pernyataan tersebut adalah: "Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu." Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan manajemen waktu dan beban kerja pegawai dengan memberikan pelatihan efisiensi kerja, menetapkan prioritas tugas yang lebih jelas, serta menyediakan sistem pemantauan dan dukungan yang dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.