

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh penulis dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan, sebagai berikut :

1. Variabel Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan. Dengan hasil tersebut maka H1 diterima. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan bahwa kemampuan kerja di PT Pegadaian KANWIL 1 Medan masih mengalami permasalahan dimana masih ada karyawan yang belum menguasai aplikasi resmi perusahaan seperti. Pernyataan ini didapatkan melalui hasil jawaban terendah dari keseluruhan 87 responden dengan total skor sebesar 319.
2. Variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan. Dengan hasil tersebut maka H2 diterima. Berdasarkan hasil tabulasi data variabel pelatihan kerja masih terdapat beberapa permasalahan yaitu masih terdapat karyawan yang mengatakan bahwa metode pelatihan kurang efektif. Pernyataan ini didapatkan melalui hasil jawaban terendah dari keseluruhan 87 responden dengan total skor sebesar 331.
3. Variabel Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan. Dengan hasil tersebut maka H3 diterima. Berdasarkan hasil masih terdapat karyawan dengan kinerja baik namun belum berkesempatan mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan. program pengembangan karir yang diberikan perusahaan karena beberapa aspek, yaitu salah satunya banyaknya aspek penilaian yang harus dilakukan oleh karyawan untuk bisa memenuhi kualifikasi perusahaan terkait program pengembangan karir.

Selain itu untuk pengembangan karir lebih cepat jika di outlet dari pada di KANWIL karena karyawan Outlet hanya mencapai KPI Individu sedangkan karyawan KANWIL mencapai taeket KPI Perusahaan.

4. Variabel Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Pegadaian KANWIL 1 Medan secara simultan dan signifikan. sehingga H4 diterima. Berdasarkan penelitian mengenai variabel kinerja diketahui bahwa masih rendahnya kinerja karyawan dimana masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan untuk memaksimalkan penggunaan teknologi yang disediakan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka adapun saran yang berikan oleh penulis, yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel kemampuan kerja (X1), diketahui bahwa masih rendahnya terkait indikator “Kemampuan teknis”, hal ini juga didukung oleh skor terendah dari angket yang disebarakan oleh peneliti yaitu terkait „Karyawan mampu menguasai sistem komputer perusahaan”. Sehingga Sebaiknya perusahaan melakukan evaluasi terkait karyawan yang belum memahami aplikasi resmi perusahaan sehingga melalui evaluasi itu bisa dirembukkan ide untuk mengatasinya. Selain itu butuh nya sharing ilmu pengetahuan terkait aplikasi resmi perusahaan yang dilakukan karyawan kepada karyawan lainnya, Selanjutnya perusahaan dapat membuat skema atau flayer tentang step by step terkait aplikasi resmi yang digunakan oleh perusahaan tersebut sehingga memudahkan karyawan dalam memahami aplikasi resmi perusahaan guna mencapai kinerja Perusahaan.
2. Pada variabel pelatihan kerja (X2), diketahui masih rendahnya terkait “metode pelatihan”. Sehingga Sebaiknya perusahaan melakukan inovasi baru terkait metode pelatihan seperti penggunaan metode simulasi yaitu Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai tehnik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode

simulasi yang populer adalah permainan bisnis (business games).Selanjutnya pemberian ice breaking yang mendapatkan hadiah agar membuat karyawan semakin semangat dan fokus mengikuti pelatihan kerja.

3. Pada variabel pengembangan karir (X3), diketahui bahwa masih rendahnya item angket dengan skor terendah terkaitu “prestasi kerja karyawan“ dimana terdapat karyawan dengan kinerja baik namun belum berkesempatan mendapatkan pengembangan karir dari perusahaan. Hal ini karena program pengembangan karir lebih cepat terjadi pada karyawan yang bekerja di outlet karena karyawan yang bekerja di outlet mencapai target KPI Individu namun berbeda dengan karyawan yang bekerja di KANWIL yang mencapai target KPI Perusahaan. Sehingga menurut penulis perusahaan harus melakukan evaluasi terkait standart penilaian pengembangan karir dan menyamaratakan program pengembangan karir pada seluruh karyawan.
4. Pada variabel kinerja (Y) diketahui bahwa masih rendahnya pada indikator “Kuantitas” dimana masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan untuk mencapai target KPI yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena target yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat tinggi sehingga karyawan tersebut tidak mudah dalam mencapai target KPI perusahaan. Selain itu juga ketika karyawan yang memenuhi target KPI dalam kurun waktu tertentu maka akan mendapatkan target KPI tambahan di kurun waktu berikutnya. Sehingga perusahaan harus melakukan pemberian insentif tambahan sesuai dengan target yang dibebankan kepada karyawan sehingga karyawan akan semangat untuk mencapai target yang dibebankan. Namun insentif tersebut harus langsung masuk ke rekening pribadi karyawan terkait.