

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap pengembangan karir dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,553 dan t_{hitung} sebesar 5,432 dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,289 dan t_{hitung} sebesar 4,025 dengan signifikansi 0,001 atau $< 0,05$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,851 dan t_{hitung} sebesar 3,507 dengan signifikansi 0,0101 atau $< 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian, indikator pada pelatihan kerja yaitu peserta memiliki pengaruh yang paling sedikit. Hal ini dikarenakan setiap penjadwalan pelatihan yang dibuat oleh perusahaan tidak sesuai

dengan kondisi peserta. Maksudnya ketika perusahaan menetapkan karyawan untuk melakukan pelatihan, masih banyak karyawan yang saat itu tidak berada di tempat melainkan berada di lokasi lain sehingga karyawan tidak dapat mengikuti kegiatan ini dengan baik. Maka untuk dapat menjalankan pelatihan kerja dengan baik ada baiknya perusahaan lebih menetapkan penjadwalan secara terstruktur dan sistematis agar sesuai dengan yang diinginkan oleh karyawan.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir perlu diperhatikan oleh Manajer PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan
3. Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan hendaknya memberikan pelatihan dan pengembangan karir lebih luas bagi seluruh karyawan.
4. Kekuatan dari sebuah perusahaan/organisasi terdapat pada sumber daya manusianya. Untuk itu pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan harus diperhatikan perkembangannya secara baik dan berkala agar dapat meningkatkan kinerja karyawan .
5. Peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan pada sebuah perusahaan/organisasi untuk waktu kedepan, disarankan agar dapat menambah faktor-faktor (indicator) penelitian lainnya dan dapat lebih

baik lagi dalam pembuatan kuesioner sehingga mengenai sasaran yang ingin dicapai sehingga penelitian berikutnya lebih sempurna.



THE
Character Building
UNIVERSITY