

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Artinya, program pelatihan kerja yang dirancang secara tepat, relevan dengan kebutuhan jabatan, serta disampaikan melalui metode yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang baik tidak hanya memberikan kemampuan teknis semata, tetapi juga membentuk pola pikir adaptif dan profesional dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Dengan adanya pelatihan yang berkualitas, pegawai dapat bekerja lebih efisien, mengurangi tingkat kesalahan, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa investasi organisasi dalam pelatihan merupakan salah satu strategi penting untuk memperkuat Kinerja jangka panjang.

2. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa upaya organisasi dalam menyediakan perencanaan karir, peluang promosi, rotasi jabatan, serta program mentoring dan coaching memberikan motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pengembangan karir menciptakan rasa kepastian dan harapan yang jelas bagi pegawai terhadap masa depan profesinya, sehingga menumbuhkan komitmen dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Ketika pegawai merasa kariernya diperhatikan, mereka terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya, berinisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan lebih disiplin dalam bekerja. Dengan demikian, pengembangan karir berperan bukan hanya sebagai insentif psikologis, tetapi juga sebagai faktor strategis yang berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

3. Pelatihan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara pelatihan kerja yang efektif dengan pengembangan karir yang terarah menciptakan sinergi dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai. Pelatihan kerja memberikan bekal keterampilan teknis maupun non-teknis yang relevan dengan tugas jabatan, sedangkan pengembangan karir memberikan harapan, arah, serta dorongan psikologis untuk berkembang dalam organisasi. Dengan adanya sinergi tersebut, pegawai tidak hanya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tetapi juga memiliki semangat untuk terus berinovasi, berkompetisi secara sehat, dan menjaga kinerja dalam jangka panjang. Hal ini menegaskan bahwa kedua faktor tersebut, apabila diintegrasikan secara konsisten, mampu meningkatkan Kinerja pegawai secara signifikan dan berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Instansi / Dinas

Disarankan bagi organisasi untuk secara konsisten meningkatkan program pelatihan kerja yang relevan, terstruktur, dan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing jabatan dikarenakan berdasarkan survei penelitian yang dilakukan untuk pelatihan kerja masih dibawah nilai rata-rata cukup yang pelatihan yang diberikan hendaknya tidak hanya bersifat formal, tetapi juga dirancang adaptif terhadap perkembangan teknologi, perubahan regulasi, serta tuntutan pekerjaan yang dinamis. Selain itu, organisasi perlu memperkuat sistem pengembangan karir yang berkelanjutan melalui perencanaan karir yang jelas, pemberian peluang promosi yang adil, serta pelaksanaan program mentoring dan coaching yang efektif. Dengan adanya kombinasi antara pelatihan yang berkualitas dan pengembangan karir yang terarah, pegawai akan memiliki keterampilan yang mumpuni sekaligus motivasi yang tinggi dalam

bekerja. Kondisi ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja pegawai, tercapainya tujuan organisasi, serta terbentuknya budaya kerja yang lebih profesional dan kompetitif.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian di masa mendatang dapat menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau motivasi kerja agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja. Variabel kepuasan kerja dapat memberikan pemahaman mengenai sejauh mana kesejahteraan psikologis pegawai berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, sedangkan variabel kepemimpinan dapat mengungkap peran penting pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sementara itu, motivasi kerja dapat menjelaskan faktor internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk berprestasi. Dengan memasukkan variabel-variabel tersebut, penelitian di masa depan diharapkan mampu menghasilkan temuan yang lebih kaya, menyeluruh, dan bermanfaat sebagai dasar perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karir sebagai strategi peningkatan Kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan yang terencana dengan baik serta sistem pengembangan karir yang berkelanjutan tidak hanya berdampak praktis bagi organisasi, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap penguatan teori-teori manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik dengan menambah bukti empiris mengenai pentingnya investasi organisasi dalam pengembangan kompetensi dan karir pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji hubungan antarvariabel yang lebih kompleks, serta mendorong integrasi konsep manajemen sumber daya manusia dengan praktik manajerial di berbagai sektor organisasi..