

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang didapat pada pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Banjarmasin maka dapat ditarik beberapa kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo cabang Banjarmasin. Dengan kesimpulan bahwa variabel pelatihan (X1), secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Banjarmasin. Jadi PT. Sucofindo (Persero) Cabang Banjarmasin memberikan pelatihan kerja terhadap karyawan-karyawannya dengan bersungguh-sungguh akan menambah ilmu pengetahuan dan keterampilan mereka yang berakibat peningkatan Kinerja karyawan. Dengan berkembangnya kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang dihasilkan dari pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan memberikan dampak yang positif untuk kinerja karyawan dan produktif.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucofindo cabang Banjarmasin dengan kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir (X2), secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sucofindo (Persero) Cabang Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa

pengembangan karir diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai karir yang diinginkan

3. Variabel kinerja karyawan (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Pelatihan (X1) dibandingkan dengan variabel pengembangan karir (X2). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan atau diberikan oleh PT. Sucofindo (Persero) Cabang Banjarmasin maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

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

1. Bagi Perusahaan

Dalam hal pelatihan kerja, item yang memiliki nilai terendah yaitu pelatih atau instruktur pelatihan kerja. Pelatihan yang dilatih oleh karyawan senior secara turun menurun mengalami stagnasi dalam cara kerja dan penyelesaian permasalahan. Karyawan cenderung tidak berkembang. Jika dari karyawan senior tidak ada yang berkualifikasi dalam memberikan pelatihan kerja, perusahaan sebaiknya membentuk tim pelatih khusus yang menangani pelatihan kerja. Materi pelatihan yang diberikan bisa dikembangkan sesuai dengan pembaharuan teknologi dan perkembangan variasi permintaan konsumen. Pengetahuan dan ketrampilan baru yang diajarkan oleh tim pelatih akan membentuk sikap karyawan yang fleksibel. Hal ini tentu akan meningkatkan hasil kerja karyawan menjadi lebih kreatif.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan perusahaan lain sehingga hasil penelitiannya bisa berkembang bagi perusahaan swasta lainnya.

Sebaiknya responden diberikan waktu lebih lama untuk pengisian kuesioner sehingga hasil penilaian responden lebih maksimal dan responden lebih bersungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner.

