

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil uji variabel, pelatihan memiliki pengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak bisa efektif disebabkan oleh kemampuan yang dimiliki pegawai, karena kurangnya menguasai sistem ataupun peraturan yang ada, dikarenakan usia yang didominasi pegawai yaitu 40-50 tahun dimana dalam fase usia tersebut sangat sulit bagi pegawai untuk mempelajari dan memahami suatu sistem dan peraturan yang selalu berubah-ubah pada setiap periode.
2. Berdasarkan dari hasil uji variabel, pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Maka dapat disimpulkan hal tersebut terjadi karena kurangnya dukungan ataupun motivasi dari pimpinan terhadap pegawai yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai.
3. Pelatihan dan pengembangan karir tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, maka dapat disimpulkan pelatihan dan pengembangan karir tidak berkontribusi dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur, namun pelatihan

dan pengembangan karir juga termasuk pola yang potensi meningkatkan kinerja pegawai.

B. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor lebih diperhatikan bagi peneliti selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya dikarenakan dalam penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitiannya kedepan. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Jumlah responden yang hanya 58 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Masih terdapat jawaban kuesioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti dikarenakan responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten dalam menjawab kuesioner
3. Penelitian ini hanya membahas atau meneliti tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir tanpa mengikut sertakan faktor lain atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai maka visi, misi dan tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
2. Berkaitan dengan kemampuan diharapkan pihak pimpinan kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur agar dapat mengadakan lebih banyak pelatihan-pelatihan kepada para pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penelitian-penelitian lanjutan terhadap variabel-variabel yang lain, baik secara internal atau eksternal perusahaan dalam mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.