BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui hubungan pelatihan dan pengembangan karier dengan motivasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1. Gambaran pelatihan karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Artinya pelatihan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah dirasa cukup sesuai oleh sebagian besar karyawan dan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, namun masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang sesuai dan merasa pelatihan di perusahaan tersebut kurang sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga pelatihan yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih dirasa kurang kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dijawab oleh karyawan memiliki tingkat nilai sedang. Dilihat dari variable pelatihan tertinggi yaitu pelatihan keterampilan dengan indikator: Pelatihan secara formal. Sub variabel terendah pelatihan dalam perusahaan dengan indikator: pelatihan cara kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas terhadap pelatihan cara kerja yang dilaksanakan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih dirasa tergolong rendah dan tidak maksimal.
- 2. Gambaran pengembangan karier karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Artinya sebagian besar karyawan menyatakan cukup sesuai terhadap pengembangan karier. Namun masih ada beberapa karyawan yang masih merasa kurang sesuai terhadap pengembangan karier di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dijawab oleh karyawan memiliki tingkat nilai sedang. Dilihat dari variabel pengembangan karier tertinggi yaitu perencanaan karier

- dengan indikator: kesesuaian minat dengan pekerjaan. Sub variable terendah yaitu manajemen karier dengan indikator: menyebarkan informasi karier. Maka dapat diketahui bahwa karyawan masih belum memahami atau belum mendapatkan informasi karier dengan baik.
- 3. Gambaran motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Artinya sebagian besar karyawan merasa memiliki motivasi yang cukup tinggi. Namun masih ada beberapa karyawan yang motivasi nya masih rendah di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa nilai setiap indikator yang dijawab oleh karyawan memiliki tingkat nilai sedang. Dilihat dari variabel motivasi kerja tertinggi yaitu kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator: keinginan untuk mendapatkan posisi lebih tinggi. Sub variable terendah yaitu kebutuhan akan kekuasaan dengan indikator: keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat masih kurang merespon positif. Artinya sebagian besar karyawan masih kurang termotivasi untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja.
- 4. Pelatihan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang sangat rendah antara pelatihan dengan motivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang bernilai positif dan menunjukkan bahwa kedua variabel berbanding lurus, artinya jika perusahaan memiliki pelatihan yang baik dan kondusif maka dapat diprediksi bahwa tingkat motivasi kerja karyawan akan meningkat. Namun sebaliknya, jika pelatihan di dalam perusahaan buruk dan tidak kondusif maka motivasi kerja karyawan akan menurun.
- 5. Pengembangan Karier memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara pengembangan karier dengan motivasi kerja. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi

Jaili Uktaviaili, ZU i J

131

yang bernilai positif dan menunjukkan bahwa kedua variabel berbanding lurus,

artinya jika perusahaan memiliki pengembangan karier yang baik dan kondusif

maka dapat diprediksi bahwa tingkat motivasi kerja karyawan akan meningkat.

Namun sebaliknya, jika pengembangan karier di dalam perusahaan buruk dan

tidak kondusif maka motivasi kerja karyawan akan menurun.

6. Pelatihan dan Pengembangan Karier memiliki hubungan positif dengan

motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Hal tersebut

dilihat dari hasil nilai koefisien korelasi secara bersama-sama antara pelatihan

dan pengembangan karier dengan motivasi kerja, berada pada tingkat hubungan

rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier

memiliki korelasi secara bersama-sama.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai hubungan pelatihan dan

pengembangan karier dengan motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi

Jawa Barat, maka untuk pelatihan dan pengembangan karier yang sesuai dengan

kebutuhan karyawan dan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, peneliti

mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas

Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa

yang akan datang.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pelatihan pada Dinas Pendidikan

Provinsi Jawa Barat berada dalam kondisi sedang atau cukup sesuai. Namun

kondisi pelatihan yang ada di perusahaan belum sepenuhnya kondusif. Artinya

pihak perusahaan masih harus meningkatkan kondisi pelatihan agar menjadi

lebih kondusif dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini

disimpulkan berdasarkan masih ada beberapa responden yang menyatakan

kurang setuju / kurang sesuai terhadap kondisi pelatihan yang ada saat ini

khususnya mengenai indikator pelatihan cara kerja. Untuk mendapatkan

motivasi kerja karyawan yang tingi, hendaknya perusahaan melakukan

Sani Oktaviani, 2015

- perbaikan kualitas pelatihan yang lebih baik terhadap karyawan agar tingkat cara kerja karyawan terjaga dan lebih baik lagi.
- 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pengembangan karier pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berada dalam kondisi sedang atau cukup sesuai. Namun kondisi pengembangan karier yang ada di perusahaan belum sepenuhnya kondusif. Artinya pihak perusahaan masih harus meningkatkan kondisi pengembangan karier agar menjadi lebih kondusif dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini disimpulkan berdasarkan masih ada beberapa responden yang menyatakan kurang setuju / kurang sesuai terhadap kondisi pengembangan karier yang ada saat ini khususnya mengenai indikator menyebarkan informasi karier . Untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan yang lebih tinggi, hendaknya perusahaan melakukan perbaikan kualitas pengembangan karier yang lebih baik terhadap karyawan agar tingkat manajemen karier karyawan terjaga dan lebih baik lagi.
- 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam kategori sedang. Motivasi kerja di perusahaan tersebut dirasa belum optimal dan masih dapat ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa dari keseluruhan jumlah responden masih ada responden yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, khususnya mengenai keinginan untuk berpengaruh dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu diharapkan pelatihan dan pengembangan karier yang dilakukan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat sesuai dengan karyawan itu sendiri, agar karyawan bisa lebih termotivasi.
- 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan. Akan tetapi masih banyak variabel atau faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel atau faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja.
- 5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan. Akan tetapi masih banyak

- variabel atau faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel atau faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja.
- 6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karier memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan. Akan tetapi masih banyak variabel atau faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel atau faktor lain yang berhubungan dengan motivasi kerja.