

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada arsiparis di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan kearsipan terhadap kompetensi pegawai dan dampaknya terhadap efektivitas kerja, serta untuk mengetahui analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran secara umum mengenai tingkat Perencanaan Karir Divisi Human Capital Service yang terdiri dari indikator upaya menjaga prestasi, exposure, mentor dan sponsor, dan kesempatan untuk tumbuh menunjukkan kriteria cukup.
2. Gambaran secara umum mengenai tingkat Kinerja Karyawan di Divisi Human Capital Service yang terdiri dari indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian menunjukkan cukup.
3. Gambaran secara umum mengenai motivasi kerja di Divisi Human Capital Service yang terdiri dari indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan berafiliasi menunjukkan kriteria cukup.
4. Terdapat pengaruh rendah antara perencanaan karir terhadap kinerja karyawan di Divisi Human Capital Service
5. Terdapat pengaruh tinggi kinerja karyawan terhadap motivasi kerja di Divisi Human Capital Service
6. Terdapat pengaruh perencanaan karir terhadap kinerja bisnis layanan kantor melalui motivasi kerja di PT. Telkom Indonesia Tbk. Graha Merah Putih Divisi Human Capital Service

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data terhadap perencanaan karir menunjukkan kriteria cukup dengan indikator upaya menjaga prestasi memperoleh persentase terendah. Beberapa karyawan masih belum mengerti pentingnya untuk

bisa menjaga prestasi di lingkungan kantor. Jadi alangkah baiknya karyawan di Divisi Human Capital Service lebih mementingkan dalam upaya menjaga prestasi.

2. Hasil pengolahan data terhadap kinerja karyawan menunjukkan kriteria cukup. Indikator ketepatan waktu memiliki persentaseterendah, karyawan masih belum peduli dengan pentingnya manajemen waktu, sehingga diharapkan kedepannya para karyawan lebih peduli dengan manajemen waktunya.
3. Hasil pengolahan data terhadap motivasi kerja menunjukkan kriteria cukup, hal tersebut sejalan dengan data yang dipaparkan dalam latar belakang yang menunjukkan kriteria yang belum optimal. Walaupun sudah termasuk dalam kategori cukup, Alangkah baiknya, para karyawan lebih mementingkan kerja sama untuk meningkatkan kualitas dalam pekerjaannya dan juga untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

