

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan *path analysis*, maka berdasarkan penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dimensi dari pendidikan dan pelatihan yang paling tinggi skornya sampai yang paling kecil skornya adalah tujuan Diklat, peserta Diklat, pelatih Diklat, materi Diklat, dan metode Diklat. Hal ini membuktikan bahwa PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata sangat mempertimbangkan instrumen yang tepat untuk memenuhi kebutuhan karyawan. pendidikan dan pelatihan yang dipilih oleh PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan (PJB UP) Cirata yaitu tujuan Diklat karena dengan ditetapkannya tujuan maka keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dapat diberikan secara tepat. Dimensi dari prestasi kerja karyawan yang paling tinggi skornya sampai yang paling kecil skornya adalah konsistensi kerja, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden menyadari konsistensi kerja lebih penting dibandingkan dengan kualitas dan kuantitas kerja. Gambaran pengembangan karier secara umum sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang di urutkan dari yang paling dominan sampai kepada indikator yang paling rendah, indikator yang paling dominan adalah meneruskan pertumbuhan pribadi, mengurangi pergantian, memuaskan kebutuhan karyawan, mengurangi penimbunan, perencanaan tindakan secara

afirmatif, meluruskan strategi dan syarat karyawan intern, memudahkan penempatan, mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan, keenekaragaman tenaga kerja, dan menyaring potensi..

2. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pembentukan nilai melalui pendidikan dan pelatihan lebih dipengaruhi oleh dimensi metode Diklat.
3. Prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat terhadap pengembangan karier. Berdasarkan hasil perhitungan, prestasi kerja karyawan yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan adalah Konsistensi Kerja.
4. Pendidikan dan pelatihan berpengaruh kuat terhadap pengembangan karier. Berdasarkan hasil perhitungan prestasi kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan lebih dipengaruhi oleh dimensi tujuan Diklat.
5. Pendidikan dan pelatihan melalui prestasi kerja berdampak positif pada pengembangan karier sebesar 39,2%, sedangkan prestasi kerja karyawan melalui pendidikan dan pelatihan berdampak positif terhadap pengembangan karier sebesar 55,6%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pendidikan dan pelatihan agar dapat menciptakan prestasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan pengembangan karier karyawan, yaitu:

1. Penilaian karyawan terhadap metode dari pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang dinilai kurang oleh responden, oleh karena itu evaluasi yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah dengan

memperbaiki metode yang digunakan dalam program pendidikan dan pelatihan sehingga tujuan dari program tersebut dapat tercapai.

2. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja oleh karyawan diperlukan suatu usaha dari perusahaan untuk lebih menyadarkan karyawan akan pentingnya berprestasi, misalnya dengan meningkatkan program pendidikan dan pelatihan, misalnya; mengikutsertakan karyawan yang prestasi kerjanya kurang.
3. Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan juga diperlukan suatu perusahaan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan kariernya. Karena jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya maka tingkat pengunduran diri karyawan dapat berkurang serta kepuasan kerja karyawannya pun akan meningkat.