

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan tentang pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat Pelatihan Pegawai ASN Kementerian desa, Pembangunan daerah Tertinggal dan Transmigrasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan arti bahwa semakin baik ataupun semakin tinggi Pengembangan Karir yang diterima karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana Pemberdayaan memiliki tingkat kepentingan yang cukup signifikan bersamaan dengan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Memberikan arti bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.
3. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan pengertian bahwa semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel Beban Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan arti bahwa didalam bekerja karyawan sudah memiliki kontrak kerjasama pada perusahaan sebagai mana mestinya, sehingga karyawan harus bekerja dengan SOP yang berlaku pada Kantor Pusat Pelatihan Pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah dan Transmigrasi.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh Pengembangan Karir, Pemberdayaan, Kompetensi, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pelatihan Pegawai ASN Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan harus menerapkan Pengembangan Karir yang tepat dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem tersebut supaya karyawan merasa puas dengan konsep pengembangan karir yang diberikan. Hal ini perusahaan dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan dan meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik.
- b. Perusahaan harus memperhatikan kemampuan kerja karyawannya, perusahaan bisa melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi karyawan agar kemampuan dapat bisa lebih baik lagi.
- c. Perusahaan harus memperhatikan Kompetensi yang ada pada karyawannya. hendaknya perusahaan mengupayakan strategi apa yang dapat menjadikan Kompetensi para karyawannya dapat meningkat, hal tersebut dapat memenuhi maupun memfasilitasi apa yang menjadi keinginan serta kebutuhan yang diharapkan karyawan.
- d. Perusahaan harus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar para karyawan dapat bekerja secara baik, efektif dan efisien.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kelemahan, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan menindak lanjuti tentang ini hendaknya memperhatikan pula faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain kelebihan Kompetensi, seperti tipe Pengembangan karir, dan lain sebagainya.
- b. Dalam memberikan alat ukur psikologi yang berupa angket, hendaknya dalam pengisiannya responden dipandu untuk menghindari jawaban asal

maupun kebingungan dalam memahami pernyataan sehingga data penelitian yang diperoleh lebih akurat.

- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dengan tema secara variatif dan variabel yang lebih rinci dan inovatif.
- d. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber dan membaca berbagai jurnal untuk membantu dalam penulisan tugas akhir selanjutnya.

