

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini yang berjudul Pengaruh *Soft Competence*, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pertahanan RI maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen *Soft Competence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pertahanan RI. Semakin baik manajemen *Soft Competence* yang disediakan oleh instansi maka semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pertahanan RI. Semakin baik manajemen Pelatihan yang disediakan oleh instansi maka semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kementerian Pertahanan RI. Semakin baik manajemen pengembangan karier yang disediakan oleh instansi maka semakin tinggi tingkat produktivitas pegawai.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kementerian Pertahanan RI. Berikut ialah saran yang diberikan oleh peneliti, antara lain:

- 1) Kementerian Pertahanan RI perlu untuk mempertahankan *Soft Competence* pada pegawai agar selalu bisa memahami tugas yang diberikan dimana akhirnya ketika menjalankan dan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan terpenuhi secara maksimal, dan produktivitas kerja pegawai selaras dengan apa yang diharapkan instansi. Saran yang diberikan untuk

bisa dijalankan oleh instansi yakni, instansi harus melakukan peningkatan terhadap pengetahuan, keahlian dan profesionalisme, kemampuan pengembangan keahlian, dan juga tingkat kualitas kerja, dimana akhirnya akan menghasilkan keharmonisan dan mampu melakukan peningkatan terhadap produktivitas pegawai yang tinggi dalam mencapai tujuan.

- 2) Kementrian Pertahanan RI perlu untuk memperhatikan dan memahami faktor-faktor pelatihan pada pegawai, agar terhindar dari menurunnya produktivitas kerja pegawai. Ketika pegawai mengikuti kegiatan pelatihan maka yang di harapkan skill kualitas untuk pegawai meningkat. Saran yang bisa instansi lakukan ialah melakukan peningkatan di dalam kegiatan pelatihan. Berbagai faktor Pelatihan kerja pada pegawai, yaitu Materi, Metode yang Digunakan di dalam pelatihan, Kualitas Pelatih (Instruktur), agar Tujuan Pelatihan menjadi efektif.
- 3) Pada variabel pengembangan karir faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai adalah Peluang untuk tumbuh, Jaringan kerja (*Networking*), dan Prestasi / Pencapaian kerja. Pelatihan yang diberikan pihak instansi kepada pegawai sudah cukup baik, akan tetapi ada baiknya apabila instansi dapat mempertahankan program-program pelatihan saat ini. Tentunya produktivitas kerja pegawai akan lebih baik apabila dapat meningkatkan atau memperbanyak pelatihan yang sesuai dengan job specification agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu.