

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Setelah peneliti mengadakan penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Selatan (Dalam perspektif Nahi Munkar) bahwa dapat diambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian secara statistik, bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan variabel bebas tersebut ada yang bersifat positif dan ada juga bersifat negatif artinya salah satu variabel bebas (pelatihan, pengembangan karir) saja yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pelatihan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BNNP KalSel.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BNNP KalSel
2. Pelatihan dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil tersebut sesuai dengan hasil wawancara dan hipotesis yang diajukan hasil hipotesis telah membuktikan tidak ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil output r

regresi dengan membandingkan nilai sign dengan 0,951, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,951 > \text{probabilitas } 0,05$ artinya nilai signifikansi pelatihan lebih besar dari probabilitasnya. Dengan demikian, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh program pengembangan sumber daya manusia yaitu pelatihan (X1) Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sedangkan pengembangan karir terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil output regresi dengan membandingkan nilai sign dengan 0,05, diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh program pengembangan sumber daya manusia yaitu pengembangan karir (X2) BNNP KalSel terhadap kinerja karyawan (Y), persentase sumbangan pengaruh total dari program pengembangan sumber daya manusia (X) terhadap kinerja karyawan sebesar 49,7%, Sedangkan 50,3% dipengaruhi faktor lain diluar dari penelitian ini.

Adapun berdasarkan perhitungan uji F untuk hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 19.814 dari perhitungan yang dilakukan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama, pelatihan dan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya kalau secara simultan pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan

Jadi simpulan berdasarkan hasil uji statistika dan wawancara adalah BNNP KalSel yang dimaksud dalam penelitian disini adalah dapat dikatakan

sebagai nahi munkar (mencegah kemungkaran) seperti pencegahan pemberantasan, penyalahgunaan narkotika dan peredaran gelap narkotika yang dilaksanakan oleh karyawan yang bertugas. Maka dari itu, dalam hal ini pengembangan karir terhadap kinerja karyawannya sangat penting untuk dilakukan atau ditingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan, apalagi berdasarkan uji hipotesis untuk pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan memiliki keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Sebab instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) KalSel disebut sebagai nahi munkar yaitu sebagai identitas pencegah kemaksiatan.

B. Rekomendasi

1. Bagi Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (KalSel)

Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) KalSel diharapkan dapat terus meningkatkan pengembangan sumber daya manusia seperti program pelatihan dan pengembangan karir, apalagi pengembangan karir sudah terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga terwujudnya kinerja karyawan yang kompeten di bidangnya masing-masing. BNNP KalSel diharapkan dapat terus membina karyawan dalam mengembangkan karirnya agar dapat meningkatkan kompetensi karyawan, prestasi kerja, serta lebih terampil dan mandiri dalam pekerjaannya masing-masing. Karena dengan adanya tersebut membuat karyawan akan selalu semangat dalam mengembangkan karirnya. BNNP KalSel bisa melaksanakan pelatihan dan pengembangan karir secara berkesinambungan

melalui instruktur- instruktur yang ahli dibidangnya di sebuah instansi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta BNNP KalSel dapat memberikan peluang promosi jabatan terhadap kinerja karyawan agar dapat meningkatkan kompetensi serta prestasi kerja karyawan dalam pengembangan karir. Sebab dengan demikian dapat meningkatkan dan mendorong karyawan untuk selalu semangat , tidak pernah puas dengan apa yang dicapai dalam pekerjaannya masing-masing dalam mengembangkan karirnya di sebuah instansi. Dengan hal ini, maka karyawan dapat menunjang karirnya di instansi ke yang lebih tinggi lagi.

2. Bagi karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalimantan Selatan (KalSel)

Diharapkan seluruh karyawan agar selalu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta dapat meningkatkan karirnya ke jenjang yang lebih tinggi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya baik itu melalui pelatihan, pengembangan karir maupun faktor-faktor yang memang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sikap disiplin agar dapat meningkatkan kinerjanya masing-masing sesuai kebutuhannya.

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya bisa meneliti lebih rinci ke setiap program program terbaru BNNP KalSel, seperti terkhusus program pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, disini peneliti hanya sampai melihat dari pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawannya, peneliti selanjutnya juga bisa meneliti lebih lanjut faktor-faktor

lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sikap disiplin.

