

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Simpulan**

Penelitian dengan variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening, terdapat penarikan kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pelatihan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.

#### **V.2 Saran**

Berlandaskan pada penarikan kesimpulan dan hasil dalam penelitian yang didapatkan mengenai variabel Pelatihan dan Pengembangan Karir atas Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.

Bagi penelitian selanjutnya, peneliti dapat memberikan saran-saran berguna bagi pihak-pihak tertentu berkaitan dengan penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat diutarakan meliputi :

1. Aspek teoritis, diharapkan bagi pembaca serta almamater, khususnya mahasiswa/i jurusan Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia yang akan melakukan penelitian Kinerja Pegawai, untuk mengeksplor lebih jauh mengenai variabel bebas, dengan memperhatikan faktor-faktor lain seperti beban kerja, *work life balance*, *organizational climate*, dan *employee engagement*.
2. Aspek praktis, penting bagi Bagian Kepegawaian untuk memperhatikan serta mengevaluasi kembali kebutuhan pegawai dalam rangka menunjang kinerja mereka. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dan dapat dilakukan menurut peneliti diantaranya :
  - a) Instansi perlu untuk mengevaluasi kembali efektivitas program pelatihan yang sudah dilaksanakan, seperti melakukan survei lapangan setelah pelaksanaan sosialisasi mengenai penilaian kinerja di lingkungan Kementerian Pertanian itu sendiri, serta meningkatkan frekuensi sosialisasi apabila terdapat sistem baru yang diluncurkan oleh Instansi. Hal ini disebabkan oleh pegawai yang belum sepenuhnya memahami sistem kerja *software* mengenai penilaian kinerja terbaru. Selain itu, pelatihan lainnya seperti FGD (*Focus Discussion Group*) ada baiknya untuk kembali dilaksanakan setelah keadaan memungkinkan karena kegiatan ini akan menambah informasi dan saling bertukar pendapat dalam rangka penyelesaian pekerjaan yang lebih maksimal.
  - b) Instansi perlu untuk memupuk sikap *organizational citizenship behavior* dengan cara mengeksplor lebih jauh bagaimana hubungan antar rekan kerja yang terjadi di lingkungan kerja, memahami dinamika setiap individu pegawai dan sesekali melakukan sosialisasi penanganan konflik internal, pentingnya sikap gotong-royong sesuai dengan visi misi Instansi agar situasi kerja menjadi lebih kondusif. Contohnya adalah dengan melakukan pelatihan di luar jam kerja agar lebih mengakrabkan pegawai satu dengan

lainnya dan memperluas koneksi serta lebih memahami bagaimana prinsip dan sikap yang dilakukan pegawai lain dalam menangani permasalahan serta menyelesaikan pekerjaan.