

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon. Yaitu dibuktikan dari nilai Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,044 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($2,076 > 2,201$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 tidak diterima. Ini berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon.
2. Pelatihan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPSS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon. Yaitu dibuktikan dari sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,42 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($2,100 < 2,201$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 tidak diterima. Ini berarti pelatihan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon.
3. Pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera Cirebon. Dibuktikan dari nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 9,562 maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,652 > 3,23$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_0 di tolak dan H_a di terima, sehingga pengembangan karir dan pelatihan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka saran peneliti sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Keuangan/koperasi

Diharapkan kedepannya KSPPS Al Ishlah Mitra Sejahtera lebih memberikan kesempatan berkarir kepada semua pegawainya tanpa membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. dan senantiasa memberikan pelatihan untuk para karyawan yang baru ataupun yang sudah memasuki dunia pekerjaan. Serta Pengembangan Karir dan Pelatihan Sumber Daya Manusia harus selalu ditingkatkan untuk mencapai Produktivitas Kerja Karyawan di dalam lembaga keuangan, dan pelayanan yang diberikan harus lebih ditingkatkan lagi, terutama dalam melayani nasabah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya kiranya bisa menambah variabel selain pengembang karir dan pelatihan sumber daya manusia agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangan baik penulisan maupun dalam pengambilan literature, dan disarankan juga pada penelitian selanjutnya agar lebih mengembangkan teori dan memperluas variabel penelitian dengan beberapa objek yang berbeda agar dapat memberikan kontribusi bagi penguat teori-teori manajemen sumber daya manusia khususnya kajian Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.