

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Skor pengembangan sumber daya manusia (X) dengan nilai 157,76 Artinya pengembangan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi berkategori tinggi. Skor kinerja (Y) dengan nilai 159 Artinya kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi tinggi.
2. Dari perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,056 > 2,02269 (t_{tabel})$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi.
3. Koefisien korelasi $(r) = 0,513$ artinya Pengembangan Sumber Daya Manusia (X) memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi sebesar 0,513. Koefisien determinasi $(R^2) = 0,239$ atau 23,9% sisanya 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang mendapat skor terendah dari pengembangan sumber daya manusia (X) yaitu ujian yang diberikan instansi secara berkala kepada pegawai yaitu untuk pengembangan sumber daya manusia pada pegawai. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan instansi sebaiknya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di BPJS ketenagakerjaan Cabang Jambi perlu ditingkatkan dan direncanakan kembali secara matang agar pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dapat berpengaruh pada kinerja pegawai di kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Jambi.
2. Berdasarkan penelitian yang mendapat skor terendah dari kinerja (Y) pada penelitian ini yaitu dalam hal kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu disarankan bagi pihak instansi sebaiknya lebih mengontrol kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jambi. Apabila pegawai tidak tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaannya maka pihak instansi bisa memberikan sanksi terhadap pegawai tersebut.