

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel Pengetahuan Pelatihan (X1), Pengembangan Kerja (X2), dan Keterampilan (X3) terhadap Pengembangan Kerja (Y) di Kantor BPKPD Provinsi Jambi, sesuai dengan tujuan penelitian ini, agar dapat meningkatkan efektivitas pelatihan, pengembangan, dan keterampilan karyawan di Kantor BPKPD, Provinsi Jambi. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Pengetahuan Pelatihan (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan hasil uji t (parsial), menghasilkan t hitung lebih kecil dari pada t tabel ( $0,384 < 1,668$ ) atau nilai signifikansinya lebih besar dari pada nilai 0,05 yaitu  $0,702 > 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semakin menurun pemahaman mengenai aturan dan prosedur pelatihan, seperti fungsi, maka semakin rendah tingkat partisipasi mereka dalam pelatihan di Kantor BPKPD, Provinsi Jambi.
2. Variabel Pengembangan (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabelnya yaitu  $0,837 < 1,668$  atau nilai signifikansinya lebih besar dari pada nilai 0,05 yaitu  $0,405 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa penurunan

pengembangan kerja yang efektif dan berkelanjutan tidak meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPKPD, Provinsi Jambi.

3. Variabel Keterampilan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, nilai t hitung lebih besar dibandingkan nilai t tabelnya yaitu  $2,392 > 1,668$  atau nilai signifikansinya lebih kecil dari pada nilai 0,05 yaitu  $0,02 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa peningkatan keterampilan yang optimal dan berkelanjutan akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BPKPD Provinsi Jambi. Dengan keterampilan yang lebih baik, pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan produktif, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi di Kantor BPKPD, Provinsi Jambi.
4. Variabel Peltihan(X1) Pengembangan Kerja (X2) Keterampilan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang tidak kuat, dikarenakan nilai R pada tabel *Model Summary* koefisien korelasinya sebesar 0,296. Sedangkan besarnya persentase variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen pada tabel bagian *R Square* sebesar 0,008 atau 00,8%, sedangkan untuk sisanya sebesar 0,992% yang dipengaruhi oleh variabel lain.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, berikut saran-saran dari peneliti untuk pihak-pihak terkait:

Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Provinsi Jambi, disarankan untuk meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan agar lebih relevan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Materi pelatihan sebaiknya diperbarui secara berkala agar sesuai dengan perkembangan teknologi dan regulasi terbaru. Selain itu, penting untuk menyediakan program pengembangan karier yang berkelanjutan dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti sertifikasi profesional, seminar, atau workshop yang dapat meningkatkan kompetensi mereka.

Bagi peneliti, disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel tambahan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau mixed-method, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelatihan dan pengembangan kerja