

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja secara keseluruhan. Karyawan yang menerima pelatihan merasa lebih siap dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak pada prestasi kerja yang lebih baik.
2. Pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karier melalui program-program seperti promosi, peningkatan kompetensi, dan kesempatan belajar, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi mereka. Program pengembangan karier yang efektif membantu karyawan merasa lebih terikat dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada pencapaian target organisasi.
3. Pelatihan dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini

menunjukkan bahwa kombinasi antara pelatihan yang tepat dan pengembangan karier yang relevan memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Bagi RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan terus meningkatkan dan mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karier untuk karyawan. Mengingat pelatihan dan pengembangan karier terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, rumah sakit sebaiknya mengalokasikan sumber daya lebih banyak untuk menyediakan program pelatihan yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan. Selain itu, pengembangan karier yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas pelatihan dan program pengembangan karier untuk memastikan bahwa program tersebut selalu relevan dengan perkembangan kebutuhan industri kesehatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin

memengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau dukungan sosial di tempat kerja. Penelitian lanjutan dapat menggunakan pendekatan longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari pelatihan dan pengembangan karier terhadap prestasi kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian ke rumah sakit lain atau sektor industri lainnya untuk melihat apakah temuan ini konsisten di lingkungan kerja yang berbeda.