

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 5,434. Dengan demikian, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Pengembangan Karier (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 5,374. Artinya, semakin baik peluang pengembangan karier yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 248,696 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) yang ditampilkan pada Tabel 4.12, diketahui Adjusted R Square sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan bahwa 87,5% variasi kepuasan kerja pegawai (variabel Y) dapat dijelaskan oleh pelatihan kerja (X1) dan pengembangan karier (X2). Sisanya sebesar 12,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Artinya, pelatihan kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pegadaian Harapan Indah.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka disarankan agar manajemen Kantor Pegadaian Harapan Indah dapat lebih mengoptimalkan pelaksanaan program pelatihan kerja. Pada pertanyaan kuesioner “Peserta pelatihan kerja menunjukkan antusiasme dan komitmen yang tinggi selama proses pelatihan.” mendapat skor yang rendah dari responden. Tingkat kepuasan yang rendah terhadap pertanyaan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan belum mampu membangkitkan semangat, minat, atau keterlibatan aktif dari para pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diselenggarakan belum mampu membangkitkan semangat dan keterlibatan aktif pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar Kantor Pegadaian Harapan Indah dapat mengevaluasi kembali metode pelatihan yang digunakan dan mulai mengembangkan pendekatan pelatihan yang lebih partisipatif, interaktif, serta relevan dengan kebutuhan tugas sehari-hari. Pelibatan pegawai dalam perencanaan pelatihan, pemilihan materi yang aplikatif, serta pemanfaatan instruktur yang kompeten diharapkan dapat meningkatkan minat dan keterlibatan pegawai selama proses pelatihan berlangsung.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada pertanyaan kuesioner “Saya merasa memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam karir di Kantor Pegadaian Harapan Indah.” mendapatkan skor yang rendah dari responden. Rendahnya skor kepuasan pada aspek ini mencerminkan bahwa banyak pegawai yang merasa tidak memiliki prospek karier yang jelas atau merasa stagnan dalam posisi mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa banyak pegawai merasa tidak memiliki kesempatan yang cukup untuk tumbuh dan berkembang di Kantor Pegadaian Harapan Indah. Untuk itu, organisasi perlu menyusun dan mensosialisasikan peta jalur karier yang jelas dan terukur, sehingga pegawai dapat mengetahui arah perkembangan karier yang dapat mereka tempuh. Selain itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi

jabatan. Program coaching, mentoring, serta pemberian akses terhadap pelatihan lanjutan dan sertifikasi profesional juga dapat menjadi alternatif strategis dalam meningkatkan peluang pengembangan diri pegawai. Dengan adanya sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur, diharapkan kepuasan kerja pegawai dapat meningkat seiring dengan tumbuhnya harapan dan semangat untuk berkembang dalam lingkungan kerja.

3. Berdasarkan hasil uji R Square yang menunjukkan bahwa 87,5% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh pelatihan kerja dan pengembangan karier, maka disarankan agar pihak manajemen Kantor Pegadaian Harapan Indah lebih fokus dalam meningkatkan kualitas pelatihan serta memperjelas jalur pengembangan karier pegawai. Kedua aspek ini terbukti memiliki peran dominan terhadap kepuasan kerja, sehingga perlu dirancang secara sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain di luar model seperti lingkungan kerja atau kepemimpinan, mengingat masih terdapat 12,5% variabel yang belum terjelaskan.