

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka secara umum peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama telah dilaksanakan cukup baik. Terdapat tiga hasil temuan yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manfaat dilakukannya orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama. Orientasi kerja di Universitas Narotama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif bagi kinerja Tenaga Kependidikan. Peningkatan pelaksanaan orientasi kerja secara otomatis mampu meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini terbukti bahwa orientasi kerja yang diberikan kepada Tenaga Kependidikan telah mampu meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama.
2. Pelatihan Tenaga Kependidikan yang diberikan Universitas Narotama memiliki pengaruh yang signifikan meskipun dengan hasil negatif. Proses evaluasi, pemetaan, dan observasi terhadap pelatihan sangat dibutuhkan, agar dapat diketahui bahwa pelatihan tepat sasaran. Maka pelatihan yang diberikan secara baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja Tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.
3. Pengembangan karir yang diberikan oleh Universitas Narotama kepada Tenaga Kependidikan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif. Pengembangan karir dengan berfokus pada jenjang karir yang terarah mampu memberikan dampak semangat bekerja bagi Tenaga Kependidikan untuk terus meningkatkan kinerjanya secara maksimal dalam mencapai jenjang karir berikutnya.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, mungkin saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama adalah:

1. Universitas Narotama perlu memperhatikan kegiatan-kegiatan pelatihan yang akan dilaksanakan dengan melakukan pemetaan dan observasi kepada Tenaga Kependidikan yang menguasai bidangnya. Disisi lain, Universitas Narotama perlu melakukan evaluasi terhadap Tenaga Kependidikan yang sudah mengikuti kegiatan pelatihan, apakah kegiatan pelatihan tersebut menambah pengetahuan dan kemampuan Tenaga Kependidikan tersebut atau tidak.
2. Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan karir dan harus selalu diperbarui. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.

3. Sebaiknya Universitas Narotama tetap mempertahankan pengembangan karir yang diberikan kepada Tenaga Kependidikan, agar mereka terus meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karirnya di Universitas Narotama.
4. Untuk perusahaan lain, khususnya di bidang pendidikan, perlu memperhatikan hasil penelitian ini dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dalam organisasinya.
5. Bagi peneliti berikutnya, diharapkan untuk bisa menambahkan dan memasukkan variabel lain sebagai variabel independen/bebas, sehingga penelitian berikutnya yang dilakukan mampu mendapatkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama. Hal ini penting dilakukan karena dari hasil dari penelitian ini, ternyata variabel-variabel bebas yang diteliti terdiri dari orientasi kerja, pelatihan, dan pengembangan karir hanya mampu memprediksi sebesar 58,6% terhadap kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Narotama.

