

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1.Simpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir memiliki kontribusi pada kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik pengembangan karir maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak
2. Disiplin kerja Kontribusi pada kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak
3. Pelatihan memiliki Kontribusi pada kinerja pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak. Dengan demikian dapat diketahui bahwa semakin baik Pelatihan maka akan semakin baik pula kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak
4. Pengembangan karir, disiplin dan pelatihan mempengaruhi kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak.

5. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak

6.1.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai (PPLP) Kelas II Tanjung Perak, maka disarankan kepada pihak manajemen untuk terus memperkuat penerapan kedisiplinan di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian reward dan punishment yang konsisten, sosialisasi aturan kerja secara berkala, serta pengawasan yang lebih efektif terhadap pelaksanaan tugas pegawai

Selain itu, untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh, pihak organisasi juga disarankan untuk terus meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan karir bagi pegawai. Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan dan pengembangan karir yang jelas akan memberikan motivasi tambahan bagi pegawai dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja mereka.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin juga memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kepemimpinan, atau budaya organisasi, dengan cakupan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan publik.