

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang digunakan peneliti terhadap variabel-variabel tentang pengaruh *learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau. maka dapat disimpulkan bahwa:

1. *Learning organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik praktik *learning organization* di karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau maka kinerja karyawan akan semakin membaik.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ataupun semakin tidak baik kepemimpinan yang ada di karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik ataupun semakin tidak baik program pengembangan karir yang ada di karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riaumaka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. *Learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau adalah variabel *learning organization*.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan seperti:

1. Penelitian ini menggunakan variabel *learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir dalam memperedkisi kinerja karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA Bengkalis Riau.. Dalam penelitian ini kontribusi variabel *learning organization*, kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan cukup lemah yakni. sebesar 39,4% dengan demikian masih terdapat 60,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Responden penelitian terbatas pada 50 pegawai yang telah mendapatkan program pelatihan sehingga 41 pegawai yang belum mendapatkan pelatihan tidak dapat diukur kinerjanya.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, maka peneliti menyampaikan beberapa saran seperti berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *learning organization* ditunjukkan bahwa *learning organization* yang berupa kesesuaian pemberian insentif belum sesuai dengan harapan karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Untuk itu jajaran pimpinan perlu meninjau kembali standar ataupun kriteria penetapan insentif yang disesuaikan dengan prestasi kerja karyawan sehingga mampu memperkuat motivasi kerja yang diharapkan dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan ditunjukkan bahwa pimpinan dalam memberikan ide baru dalam pekerjaan dan dalam memberikan delegasi wewenang dinilai belum sesuai dengan harapan karyawan. Untuk itu jajaran pimpinan perlu menyelenggarakan forum *group discussion* agar gagasan dapat lebih berkembang dan kerkesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Disamping itu perlu dievaluasi sistem pendelegasian wewenang yang sudah berjalan agar dapat lebih efektif.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel pengembangan karir ditunjukkan pengembangan karir yang lebih mendasarkan pada latar belakang pendidikan dinilai belum sesuai dengan harapan karyawan. Untuk itu jajaran pimpinan disarankan untuk melakukan proses pengembangan karir seobjektif mungkin. Hal ini dilakukan untuk mengurangi kecemburuan sosial dilingkungan kerja yang dapat memicu konflik kerja.