

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada PT. BPRS PNM Binama Semarang adalah dengan pemberian motivasi, pelatihan dan promosi jabatan. BPRS PNM Binama mengelompokkan pelaksanaan pengembangan SDM menjadi metode *on the job training* (pengembangan di tempat kerja) berupa pembekalan (*coaching*) dan pelatihan instruksi jabatan (*job instruction training*) serta metode *off the job training* (pengembangan di luar tempat kerja berupa pelatihan (*training*) dan pengembangan kepribadian.

#### **B. Saran**

Dengan terselesaikannya penulisan tugas akhir ini, maka penulis menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan lebih lanjut. Adapun saran-saran yang dimaksud diantaranya sebagai berikut:

1. Peran pelatihan yang didapatkan oleh karyawan PT. BPRS PNM Binama Semarang selama ini harus ditingkatkan lagi melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Sebab dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dengan didukung kinerja yang tinggi maka hal itu akan menentukan kinerja dan citra yang baik bagi PT. BPRS PNM Binama Semarang.
2. Kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS PNM Binama Semarang perlu meningkatkan lagi dengan baik program pengembangan pada pelatihan dasar perbankan yang lebih mendalam lagi.

3. Program pengembangan yang bersifat teknis keseharian sebaiknya tidak menunggu program yang diselenggarakan oleh LPPM Binama namun diselenggarakan sendiri dengan tanpa mengabaikan aturan yang berlaku dari pusat.