BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung” dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. a. Pendidikan Kerja pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Baik, Seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata-rata setiap indikator berada pada kategori Baik. Dari ke tiga indikator terdapat indikator terkecil yaitu Jenjang Pendidikan dengan kategori Baik dan indikator tertinggi yaitu Kesuaian Jurusan dengan Kategori Baik.
- b. Pelatihan Kerja pada Pusat Pengembangan sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Cukup Baik, Seperti yang terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata – rata setiap indikator berada pada kategori Cukup baik. Dari ke lima indikator terdapat indikator terkecil yaitu indikator jenis pelatihan dengan kategori Kurang Baik dan indikator tertinggi yaitu metode pelatihan dengan Kategori Baik.
- c. Prestasi Kerja Pada Pusat Pengembangan sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara Bandung termasuk ke dalam klasifikasi Baik, Seperti yang

terlihat pada tabel rekapitulasi dimana rata – rata setiap indikator berada pada kategori baik. Dari ke enam indikator terdapat indikator terkecil yaitu indikator Insisiatif dengan kategori Baik dan indikator tertinggi yaitu Pengetahuan Pekerjaan dengan Kategori Baik.

2. Pendidikan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.
4. Pendidikan Kerja Dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai “Program Pendidikan dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung”, penelitian mengemukakan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam hal meningkatkan Kepuasan Kerja:

1. Berdasarkan tanggapan responden terlemah yaitu indikator jenjang pendidikan yang berada pada klasifikasi Baik, sebaiknya instansi lebih memperhatikan pegawai dalam bekerja dengan memberikan kebebasan untuk mengasah kembali kemampuan yang dimiliki ke jenjang berikutnya, agar pegawai merasa mendapat

dukungan dari rekan atau atasan dalam bekerja. Implementasikan program pengembangan karir yang terstruktur, seperti pelatihan lanjutan, kursus, atau workshop. Program ini bisa dirancang untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan mempersiapkan mereka untuk jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2. Berdasarkan tanggapan responden terlemah yaitu pada indikator Jenis Pelatihan berada pada klasifikasi cukup baik, maka disarankan kepada instansi dalam memberikan jenis pelatihan yang sesuai dengan kelebihan atau kekurangan yang dimiliki pegawai, sehingga pegawai mampu memanfaatkan hasil dari program pelatihan kerja dan dapat bekerja secara optimal. Hal ini bisa dilakukan dengan cara membuat rencana pengembangan individu (Individual Development Plan) yang jelas dan terukur untuk setiap pegawai. Rencana ini harus mencakup jenis pelatihan yang diperlukan serta tujuan yang ingin dicapai setelah pelatihan.
3. Berdasarkan tanggapan responden terlemah yaitu mengenai variabel Prestasi Kerja pada indikator inisiatif yang berada pada klasifikasi baik, maka sebaiknya dapat ditingkatkan dengan menerapkan kedisiplinan dengan sanksi atau peringatan agar para pegawai tetap pada tanggungjawabnya memberikan hasil kerja yang maksimal dan ketepatan waktu yang diberikan. Bisa dilakukan penilaian kinerja secara teratur yang mencakup penilaian terhadap inisiatif dan kedisiplinan. Tawarkan umpan balik konstruktif kepada pegawai untuk membantu mereka memahami area yang perlu diperbaiki.
4. Mengenai hal tersebut diharapkan bagi penelitian selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian yang serupa, agar menambah variabel lain seperti

kompetensi karyawan, kepuasan kerja, penerapan prosedur kerja (SOP) serta mencari indikator dan faktor lainnya yang mempengaruhi variabel Prestasi Kerja Pegawai. Selain itu agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya fokus pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia; Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung, akan tetapi dapat menggunakan subjek penelitian lainnya seperti perusahaan yang ada di kota Bandung.