

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t -hitung sebesar $3,415 > t$ -tabel $1,665$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pelatihan yang terstruktur dan relevan memberikan dampak langsung terhadap efektivitas kerja dan produktivitas pegawai.
2. Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t -hitung $2,931$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang nyaman, dan infrastruktur pendukung terbukti menunjang kelancaran operasional serta meningkatkan performa kerja pegawai.
3. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t -hitung $2,419 > t$ -tabel dan signifikansi $0,022 < 0,05$. Kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja terbukti menjadi faktor krusial dalam mendorong pegawai menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
4. Pelatihan, Sarana Prasarana, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F -hitung yang lebih besar dari F -tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$. Ketiga variabel tersebut secara kolektif menjelaskan $80,4\%$ variasi terhadap kinerja pegawai (nilai R Square = $0,804$), menunjukkan bahwa pendekatan pengelolaan SDM yang menyeluruh dan terintegrasi sangat penting dalam peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik. Hasil temuan memperkuat pandangan bahwa pelatihan, fasilitas kerja, dan kompetensi merupakan komponen strategis dalam memengaruhi kinerja aparatur pemerintah. Kajian ini mendorong integrasi pendekatan struktural dan personal dalam model pengembangan SDM, serta menjadi dasar bagi penelitian lanjutan di unit pemerintahan lain untuk menguji konsistensi hasil secara lebih luas.

b. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi praktis untuk Dinas Perindustrian Kota Bandar Lampung:

a) Peningkatan Program Pelatihan

Dinas perlu mengidentifikasi secara spesifik keterampilan dan pengetahuan apa yang benar-benar dibutuhkan oleh setiap unit kerja. Sesuaikan materi dengan tugas nyata serta evaluasi hasil pelatihan secara sistematis juga perlu dilakukan untuk memastikan efektivitasnya terhadap kinerja.

b) Pemeliharaan dan Pengembangan Sarana Prasarana

Perlu adanya investasi dan perhatian berkelanjutan terhadap fasilitas kerja, termasuk peralatan kantor, teknologi informasi, ruang kerja yang nyaman, dan akses terhadap informasi. Hal ini penting agar pegawai dapat bekerja dengan optimal dalam lingkungan yang mendukung.

c) Penguatan Kompetensi Pegawai

Pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas melalui program pembinaan karir, sertifikasi profesional, serta pengembangan keahlian fungsional. Evaluasi kinerja berbasis kompetensi juga harus diterapkan agar pengukuran kontribusi pegawai menjadi lebih objektif dan terarah.

d) Pendekatan Integratif dalam Manajemen SDM

Karena ketiga variabel (pelatihan, sarana prasarana, dan kompetensi) terbukti berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja, maka pendekatan pengelolaan SDM harus dirancang secara holistik. Dinas Perindustrian disarankan mengembangkan sistem manajemen kinerja yang mengintegrasikan seluruh aspek tersebut untuk menciptakan budaya kerja produktif dan mendorong pencapaian target organisasi secara berkelanjutan.