

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program Pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara.
2. Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara.
3. Secara bersama-sama Program Pelatihan dan Pengembangan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Seluma Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dalam hasil penelitian variabel Program Pelatihan Indikator kualifikasi peserta (Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.73. Hal ini menunjukkan bahwa proses pemilihan peserta pelatihan belum sepenuhnya optimal. Pihak manajemen perlu meningkatkan ketepatan dalam seleksi peserta pelatihan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, tugas pokok, serta kebutuhan kompetensi

masing-masing pegawai. Disarankan agar dilakukan analisis kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis) secara berkala untuk memastikan bahwa materi pelatihan selaras dengan tanggung jawab peserta. Selain itu, melibatkan atasan langsung dalam proses seleksi peserta dapat membantu memilih individu yang paling tepat mengikuti pelatihan tersebut.

2. Dalam hasil penelitian variabel Pengembangan SDM Indikator kepribadian (Saya berinisiatif mengambil tindakan tanpa harus selalu menunggu perintah) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.63. Hal ini mengindikasikan masih rendahnya budaya kerja yang mendukung kemandirian dan inisiatif pegawai. Organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendorong kemandirian, kreativitas, dan pengambilan inisiatif, misalnya melalui pemberian ruang untuk inovasi, pemberdayaan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta pelatihan soft skills seperti kepemimpinan dan problem solving. Selain itu, atasan hendaknya memberikan dukungan dan kepercayaan lebih besar kepada pegawai agar mereka tidak ragu untuk bertindak tanpa harus selalu menunggu perintah.
3. Dalam hasil penelitian variabel Produktivitas Pegawai Indikator tingkat absensi tinggi (Saya hadir secara konsisten dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh kantor) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.73. Hal ini menunjukkan adanya hambatan kehadiran yang dapat berdampak pada produktivitas secara umum. Diperlukan penguatan

sistem monitoring kehadiran, misalnya melalui penerapan absensi digital yang real-time dan transparan, serta pemberlakuan reward and punishment yang adil dan konsisten. Selain itu, perlu adanya peningkatan motivasi pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat, pemberian insentif berbasis kehadiran, serta fleksibilitas kerja bila memungkinkan. Organisasi juga dapat melakukan pendekatan personal kepada pegawai yang memiliki tingkat absensi rendah untuk mengidentifikasi dan mengatasi kendala yang mereka hadapi.