

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, sehingga H1 diterima. Hasil T_{hitung} untuk variabel Pelatihan Kerja $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.527 > 2.000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$.
2. *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja, sehingga H2 diterima. Hasil T_{hitung} untuk variabel *Perceived Organizational Support* $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3.082 > 2.000$) dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$.
3. Hasil Uji F (Simultan) bersama-sama membuktikan bahwa Pelatihan kerja dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara, sehingga H3 diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara

1. Kantor disarankan melakukan pemetaan kebutuhan pelatihan berdasarkan jenis tugas dan jabatan pegawai sebelum pelatihan dilaksanakan. Dengan demikian, materi yang disusun benar-benar relevan, jelas, dan sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Selain itu, Kantor disarankan lebih selektif dalam menentukan pelatih, tidak hanya berdasarkan keahlian teknis, tetapi juga mempertimbangkan kemampuan komunikasi, motivasi, dan daya inspiratif. Selain itu, pelatih perlu dibekali pelatihan khusus mengenai teknik komunikasi efektif, *public speaking*, serta metode pembelajaran interaktif agar materi yang disampaikan lebih jelas, menarik, dan mudah diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

2. Kantor disarankan untuk memperjelas dan memperkuat sistem pemberian penghargaan agar lebih adil, transparan, dan mudah dipahami oleh seluruh pegawai. Kantor perlu menetapkan kriteria prestasi secara tertulis, misalnya meliputi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, disiplin, inovasi, dan kualitas pelayanan. Sebagai bentuk tindak lanjut, penghargaan tidak harus selalu berbentuk materi. Kantor dapat memberikan reward non-materi seperti piagam atau sertifikat penghargaan, pengakuan resmi dalam apel atau rapat kantor. Selain itu, Kantor perlu melakukan evaluasi berkala terhadap fasilitas kerja yang digunakan pegawai, baik dari segi kelayakan, kelengkapan, maupun fungsinya. Fasilitas yang sudah tidak layak atau kurang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perlu segera diperbaiki atau diganti agar tidak menghambat kinerja pegawai. Selain itu, kantor dapat membuka saluran aspirasi agar pegawai dapat menyampaikan kebutuhan fasilitas secara langsung.
3. Kantor disarankan untuk memperkuat sistem standar kerja dan pengawasan kualitas melalui pedoman kerja yang jelas, evaluasi rutin, serta pemberian umpan balik kepada pegawai. Dengan adanya arahan dan penilaian yang konsisten, pegawai akan lebih memahami standar kualitas yang harus dicapai dan terdorong untuk meningkatkan hasil kerjanya. Untuk meningkatkan efektivitas pemanfaatan sumber daya, kantor disarankan memberikan pembinaan atau pelatihan tentang manajemen waktu, perencanaan kerja, dan pengelolaan sumber daya. Selain itu, pembagian tugas perlu disesuaikan dengan jumlah dan kemampuan pegawai agar beban kerja seimbang. Kantor juga harus memastikan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan berfungsi dengan baik agar pegawai dapat bekerja secara lebih efisien dan optimal.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari lebih banyak referensi dan temuan teoritis di berbagai jurnal, terutama jurnal internasional, untuk memperluas ruang lingkup penelitian. Diharapkan juga untuk dapat memperbanyak jumlah subjek penelitian agar memperoleh hasil yang lebih menyeluruh bukan hanya dari satu perusahaan saja. Dan, tambahkan variabel-variabel lainnya selain variabel yang diteliti yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan variabel lainnya. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk peneliti selanjutnya mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara.