

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Tenaga Kerja di Afdeling 1 PT. Socfindo Bangun Bandar, Kecamatan Dolok Masihul, Kabupaten Serdang Bedagai”, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan tidak menunjukkan hubungan signifikan antara pelatihan yang diberikan dan perubahan kinerja. Penyebabnya antara lain ketidaksesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan riil atau implementasi pelatihan yang belum optimal. Program pengembangan terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan misalnya pembinaan kompetensi jangka panjang atau perencanaan karier efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja kerja.
2. Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan adalah Program pengembangan karyawan terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pembinaan kompetensi jangka panjang maupun perencanaan karier, merupakan langkah yang efektif untuk meningkatkan produktivitas serta performa kerja karyawan.

### **B. Saran**

- A. Terkait Usia perusahaan sebaiknya lebih menekankan aspek kemampuan, kompetensi, dan motivasi kerja dibandingkan hanya mempertimbangkan usia dalam penempatan maupun promosi jabatan.
- B. Terkait Pendidikan perusahaan perlu melakukan penyesuaian dalam perekrutan maupun penempatan karyawan agar tingkat pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, tingkat pendidikan tidak selalu menjamin peningkatan kinerja, melainkan

harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan yang dijalani.

- C. Terkait Pelatihan perusahaan perlu mengevaluasi kembali program pelatihan yang ada. Materi pelatihan sebaiknya disusun lebih praktis, aplikatif, dan sesuai dengan tantangan kerja sehari-hari.
- D. Terkait Pengembangan Karena variabel pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, perusahaan perlu memperkuat program pengembangan karyawan, misalnya melalui *mentoring*, *coaching*, serta perencanaan karier jangka panjang.