

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Penilai Usaha Perkebunan di Wilayah Provinsi Jawa Barat, maka penulis membuat kesimpulan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kondisi Pelatihan Petugas Penilai Usaha Perkebunan menunjukkan bahwa pelatihan yang sudah dilakukan oleh petugas penilai usaha perkebunan dalam melaksanakan kegiatan Penilaian Usaha perkebunan sangat baik. Berdasarkan tabel rekapitulasi responden yang memiliki nilai tertinggi 157, didukung dengan dengan hasil perolehan hasil tersebut bahwa materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan program pelatihan sudah sesuai kebutuhan serta sangat menunjang kinerja para petugas penilai usaha perkebunan dalam melaksanakan penilaian usaha perkebunan.
2. Berdasarkan dugaan sementara bahwa kinerja petugas penilai usaha perkebunan belum optimal, yang ditunjukkan dengan data bahwa ada perbedaan pelaporan hasil penilaian usaha perkebunan antara satu petugas dengan petugas yang lainnya. bahwa kinerja petugas penilai usaha perkebunan belum optimal. Namun setelah dilakukan penelitian mengenai kinerja petugas penilai usaha perkebunan di wilayah provinsi jawa barat menunjukkan bahwa kinerja petugas penilai usaha perkebunan sudah sangat baik. Karena kinerja merupakan salah satu ukuran tanggung jawab bagi

petugas penilai usaha perkebunan dalam melaksanakan kegiatan penilaian usaha perkebunan. Berdasarkan tabel rekapitulasi responden bahwa diskusi dan analisa bersama dalam membuat keputusan tentang pekerjaan mendapatkan nilai tertinggi yaitu 163.

3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa secara signifikan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas Penilai Usaha Perkebunan di Wilayah Jawa Barat dan besarnya pengaruh dari Pelatihan Terhadap Kinerja adalah 40,70 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah ipaparkan tersebut pada bab sebelumnya, dalam hal penulis ingin menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Koordinator dan Petugas Penilai Usaha Perkebunan di Wilayah Provinsi Jawa Barat
  - a. Bagi para petugas penilai usaha perkebunan di wilayah provinsi jawa barat dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik dalam melaksanakan kegiatan penilaian usaha perkebunan dan diharapkan dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pada kegiatan penilaian usaha perkebunan berikutnya.

- b. Bagi koordinator penilai usaha perkebunan agar melakukan seleksi administrasi awal bagi para karyawan yang akan mengikuti pelatihan petugas penilai usaha perkebunan dipastikan bahwa pekerja tersebut bekerja dalam bidang perkebunan baik dari dinas kabupaten dan provinsi. karena berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mendapatkan nilai paling kecil yaitu 130.
- c. Diharapkan agar para petugas dapat lebih berinisiatif dalam mencari ide atau gagasan dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya penilaian usaha perkebunan agar dapat efisien dan efektif dalam pelaksanaan proses penilaian usaha perkebunan dari tahap perencanaan sampai dengan tahap pelaporan hasil penilaian usaha perkebunan, karena berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden mendapatkan nilai paling kecil yaitu 141.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi untuk diteliti dan dikembangkan lebih lanjut dan khususnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja agar didapatkan faktor lain yang dominan atau signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan terlebih bagi penulis sendiri

## DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. (2012), Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama
- Bangun, Wilson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Goes, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : ANDi
- Sakta, Kharisma, 2013. *Pengaruh Pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, Jurnal hal 374-380 Universitas Jambi. Diakses 1 Oktober 2019.
- Harsono, 2011. Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, S.P, 2009: Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Karmida, 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Masakasar. Diakses 2 Oktober 2019
- Syahlevi, Nor, 2018. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Concordia Bumu Sangkuriang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, Bandung. Sripsi.
- Mangkunegara, A.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Miransyah, 2012. "Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan" Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial, Vol.4, No 2.
- Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV Mandar Maju