

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis hasil studi dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak
2. Human relations berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak
3. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak
4. Pengembangan sumber daya manusia, human relations dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak
5. Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pangkalan Penjagaan Laut dan Pantai Kelas II Tanjung Perak

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi (Kantor PPLP Kelas II Tanjung Perak)

Disarankan agar manajemen terus memperkuat program pengembangan SDM melalui penyelenggaraan pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dan perkembangan tuntutan pekerjaan. Selain itu, organisasi perlu menyediakan program

pengembangan karir yang jelas serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pelatihan yang mendorong peningkatan kompetensi teknis maupun soft skills, seperti kepemimpinan, komunikasi, dan pemecahan masalah.

2. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat memanfaatkan program pengembangan yang disediakan organisasi dengan maksimal dan terus memiliki semangat untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Sikap proaktif dalam mengikuti pelatihan dan terbuka terhadap pembelajaran akan mendorong peningkatan kualitas kinerja individu.

3. Bagi Manajemen

Manajemen perlu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memperhatikan karakteristik individu pegawai dalam penempatan kerja, serta membangun komunikasi yang efektif sehingga tercipta sinergi dalam meningkatkan kinerja

4. Bagi Semua Pihak Terkait

Diperlukan evaluasi secara berkala terhadap program pengembangan SDM, pola human relations, serta penempatan pegawai agar dapat menyesuaikan dengan tantangan dan kebutuhan organisasi di masa mendatang.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Disarankan untuk melakukan penelitian dengan objek dan cakupan yang lebih luas, baik di instansi pemerintahan lain maupun di sektor swasta, agar hasil penelitian lebih generalizable. Selain itu, peneliti

berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

