

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh, secara umum penelitian mengenai pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan ini berada dalam kategori hubungan yang kuat. Secara khusus berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yang tentunya dapat merujuk pada rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yang terperinci sebagai berikut :

##### **1. Hasil Pelatihan**

Hasil pelatihan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI termasuk dalam kategori sangat baik. Kondisi ini terbukti dengan hasil pelatihan yang selalu meningkat dengan baik yang bukan saja memuaskan karyawan, tetapi dapat memotivasi semangat kerja karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

Variabel hasil pelatihan terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi *knowledges* dan *attitude*. Selanjutnya dimensi tersebut dirinci dalam lima indikator, yaitu pengetahuan, kedisiplinan, kerjasama, kepemimpinan, dan motivasi. Adapun rincian dari setiap indikator sebagai berikut : (1) pengetahuan memiliki kategori baik, (2) Kedisiplinan memiliki kategori baik, (3) kerjasama memiliki kategori sangat baik, (4) kepemimpinan memiliki kategori baik, (5) motivasi memiliki kategori sangat baik. Dari kelima indikator tersebut, indikator motivasi menunjukan nilai rata-rata paling tinggi 82,10. Hal tersebut karena para peserta termotivasi untuk mengikuti pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Dari keseluruhan aspek yang telah di analisis diketahui bahwa aspek motivasi menjadikan skor yang paling tinggi sementara aspek yang paling rendah atas peserta adalah aspek kepemimpinan

##### **2. Kinerja Karyawan**

Yanni Dwi Jayanthi, 2014

**PENGARUH HASIL PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BALAI PELATIHAN  
MANAJERIAL PT. KAI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung termasuk dalam kategori sangat baik . Kondisi tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan yang bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dengan didukung juga oleh unsur motivasi para pegawai secara keseluruhan, baik yang berasal dalam diri pegawai maupun suasana kerja, kedua hal tersebut yang kemudian mempengaruhi pencapaian optimalisasi kinerja para karyawan.

Variabel kinerja karyawan terbagi menjadi tujuh dimensi yaitu dimensi *knowledge*, dimensi kualitas kerja, dimensi produktivitas, dimensi inisiatif, dimensi kerjasama, dimensi tanggung jawab, dimensi interaksi. Selanjutnya kedua dimensi tersebut terinci dalam empat indikator. Adapun perincian setiap dimensi adalah sebagai berikut : (1) *Knowledge* memiliki kategori sangat baik, (2) Kualitas Kerja memiliki kategori sangat baik, (3) Produktivitas memiliki kategori baik, (4) Inisiatif memiliki kategori baik. (5) Kerjasama memiliki kategori sangat baik, (6) Tnggung Jawab memiliki kategori sangat baik, (7) Interaksi memiliki kategori sangat baik. Dari ketujuh dimensi tersebut, dimensi Interaksi memiliki nilai rata-rata paling tinggi (3,73), sedangkan dimensi Inisiatif memiliki nilai rata-rata paling rendah (2,75) jika dibandingkan dengan indikator lainnya.

### **3. Hubungan Hasil Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial Pt. KAI Bandung**

Hubungan Hasil Pelatihan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI tergolong dalam tingkat hubungan yang kuat ( $r_{xy} = 0,611$ ). Perolehan tersebut menunjukkan bahwa hasil pelatihan sebagai variabel independen (X) memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

Hasil uji signifikansi korelasi dapat diketahui  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima, yang artinya hasil pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung.

Sedangkan koefisien determinasi dari variabel X terhadap Y menunjukkan angka sebesar 37,3%, artinya variabel hasil pelatihan memberikan kontribusi

sebesar 37,3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil tersebut besaran positif dengan besaran pengaruh yang ditimbulkan oleh hasil pelatihan sebesar 37,3% artinya Variabel Hasil pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

## **B. Saran**

### **1. Saran untuk Lembaga (Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung)**

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hasil pelatihan yang ada tergolong dalam kategori sangat baik, untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya atau bila perlu pihak lembaga bisa lebih meningkatkannya lagi.
- b. Lembaga hendaknya menerapkan sistem *reward-and-punishment* yang dikaitkan dengan peningkatan prestasi kerja yang juga berimplikasi pada karier dan kesejahteraan pegawai, sehingga para karyawan lebih terpacu semangat dan motivasi kerjanya.
- c. Adanya monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mengkaji kebutuhan pelatihan karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja di PT KAI. Pengamatan pasca pelatihan (*surveillance*) untuk mengkaji dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan akan memberikan alternatif kebijakan bagi pengambil keputusan untuk menentukan prospek pelatihan yang lebih efektif di masa yang akan datang
- d. Perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan pelatihan yang diselenggarakan. untuk dapat mengikuti pelatihan yang akan datang.

- e. Salah satu upaya yang dianggap efektif yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pelatihan.

## **2. Saran untuk Karyawan di Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI Bandung**

- a. Kinerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik, karyawan hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal.
- b. Untuk terus meningkatkan kinerja, hendaknya para karyawan sering mengikuti pelatihan-pelatihan yang sering diadakan oleh badan pelatihan untuk lebih mengasah kemampuan diri dalam mengoptimalkan kinerja.

## **3. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya**

Model korelasional yang dikembangkan oleh penulis hanya mampu menerangkan sekitar 37,3% variance pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan ( $0,000 < 0,05$ ). Bagi peneliti lain yang berminat terhadap pengaruh hasil pelatihan terhadap kinerja karyawan hendaknya meneliti, mengkaji dan memperdalam kembali hasil pelatihan dan kinerja karyawan, mengingat kedua aspek ini memiliki kajian yang sangat luas apabila dikaji secara komprehensif. Kajian variabel lain selain hasil pelatihan dan kinerja karyawan, dipandang sangat menarik mengingat hasil pelatihan juga dapat juga dipengaruhi oleh nbeberapa variabel lain yang lebih bersifat personal seperti antara lain: motivasi, kedisiplinan, semangat kerja, efektifitas kerja, prestasi kerja. Dari sisi pengelolaan, variabel kinerja dapat juga dipengaruhi oleh banyak variabel manajerial seperti antara lain: kepemimpinan, iklim kerja, kepuasan kerja.