

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dipaparkan pada Bab IV mengenai pengaruh implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di balai pelatihan manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Gambaran Umum Implementasi *Capacity Building*

Berdasarkan uji kecenderungan umum yang menggunakan teknik perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) yang berarti keseluruhan aspek yang terkandung dalam implementasi *capacity building* di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Ini berarti bahwa variabel implementasi *capacity building* yang meliputi indikator level individu, level organisasi, dan level sistem sudah terlaksana sangat baik dan berupaya untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

2. Gambaran Umum Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan teknik perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) yang berarti keseluruhan aspek yang terkandung dalam pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan kata lain bahwa Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sudah melakukan upaya agar pegawai dapat meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Aspek pemberdayaan pegawai yang meliputi indikator suasana/iklim, potensi/daya, dan memberdayakan sudah terlaksana dengan baik.

VIVI MELIANA DEWI , 2013

PENGARUH IMPLEMENTASI *CAPACITY BUILDING* DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN MANAJERIAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

3. Gambaran Umum Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan teknik perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) yang berarti keseluruhan aspek yang terkandung dalam motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan kata lain bahwa pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja pegawai ini terkait dengan indikator faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator), dan kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (hygiene factor) yang sudah terlaksana dengan baik.

4. Pengaruh Implementasi *Capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Koefisien korelasi antara implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai berdasarkan “pedoman interpretasi koefisien korelasi” (Sugiyono, 2011: 257) termasuk dalam klasifikasi Kuat. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan arah yang positif antara implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data, derajat hubungan atau pengaruh variabel implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel implementasi *capacity building* dan variabel pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia

VIVI MELIANA DEWI, 2013

PENGARUH IMPLEMENTASI *CAPACITY BUILDING* DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN MANAJERIAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(Persero) Bandung. Dengan demikian implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dapat digeneralisasikan dan berlaku untuk seluruh responden penelitian.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan mengenai pengaruh implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, penulis akan menyampaikan beberapa hal yang dapat dijadikan rekomendasi. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Balai Pelatihan Manajerial PT. KAI (Persero) Bandung

a. Implementasi *Capacity Building*

Berdasarkan hasil penelitian dari uji kecenderungan rata-rata dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS), diketahui bahwa nilai terendah pada variabel implementasi *capacity building* adalah mempraktikkan kerja sama yang murni dari indikator level individu. Untuk itu penulis sarankan kepada pihak Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung agar lebih melibatkan para pegawai dalam berbagai kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan.

Komitmen bersama dari seluruh pegawai maupun pimpinan yang terlibat dalam sebuah organisasi sangat menentukan sejauh mana pengembangan kapasitas akan dilaksanakan ataupun disukseskan. Sebaiknya harus terus-menerus ditumbuhkembangkan dan dipelihara secara baik, karena faktor ini akan menjadi dasar dari seluruh rancangan kegiatan yang akan dilakukan oleh sebuah organisasi. Tanpa adanya komitmen baik dari pimpinan tingkat atas, menengah maupun bawah dan juga staf yang dimiliki, sangatlah mustahil mengharapkan program pengembangan kapasitas bias berlangsung apalagi berhasil dengan baik.

VIVI MELIANA DEWI , 2013

PENGARUH IMPLEMENTASI *CAPACITY BUILDING* DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN MANAJERIAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Selain itu peran pimpinan yang memberikan kesempatan luas pada setiap elemen organisasi dalam menyelenggarakan pengembangan kapasitas merupakan sebuah modal dasar dalam menentukan efektivitas kapasitas kelembagaan menuju realisasi tujuan organisasi yang diinginkan.

b. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan hasil penelitian dari uji kecenderungan rata-rata dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS), diketahui bahwa nilai terendah pada variabel pemberdayaan sumber daya manusia adalah mengacu pada potensi untuk dikembangkan dari indikator suasana/iklim. Mengacu pada potensi untuk dikembangkan maksudnya pihak Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan berbagai keinginan termasuk upaya meningkatkan kemampuan pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, saran yang diajukan penulis adalah pihak Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung diharapkan melengkapi sarana dan prasarana yang masih kurang. Karena dengan memadainya sarana dan prasarana yang ada, sebagai penunjang pegawai untuk mengembangkan potensi. Komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara pegawai dan pimpinan. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pegawai. Menghargai dalam mengakui eksistensi pegawai dengan mempercayai dan menghargai kemampuan mereka dengan menunjukkan sikap yang mendukung terhadap otoritas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ketika pegawai mendapat kesulitan, maka pimpinan membantunya dan mengarahkannya, ini sebagai bentuk pengakuan dari organisasi terhadap pegawai.

c. Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dari uji kecenderungan rata-rata dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS), diketahui bahwa nilai terendah pada variabel motivasi kerja pegawai adalah dorongan untuk

VIVI MELIANA DEWI, 2013

PENGARUH IMPLEMENTASI *CAPACITY BUILDING* DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BALAI PELATIHAN MANAJERIAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) BANDUNG

memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dari indikator faktor sesuatu yang dapat memotivasi (Motivator).

Untuk itu pimpinan disarankan agar memberikan dorongan untuk pengembangan yang dirasakan oleh pegawai dapat memacu pegawai dalam bekerja, karena pegawai dapat memperluas dan memperdalam kemampuannya. Selain itu juga dorongan dari sesama rekan kerja dapat saling memotivasi untuk mencari kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini mengenai pengaruh implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap pemberdayaan motivasi kerja pegawai di Balai Pelatihan Manajerial PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik ingin meneliti sebaiknya mengkaji lebih dalam lagi dari segi permasalahan kemudian dengan populasi dan sampel yang berbeda menjadi lebih banyak responden yang didukung dengan berbagai teori-teori yang relevan sehingga diperoleh data yang akurat. Setelah itu hasil penelitian yang sudah diolah dan dianalisis dapat dikomparasikan sehingga mendapatkan persentase yang berpengaruh bagi penelitiannya.