

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh program pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di PD. Kebersihan Kota Bandung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum program pelatihan pada PD. Kebersihan Kota Bandung yang masuk kedalam kategori tinggi. Pelatihan-pelatihan yang dilakukan dirasa sangat membantu para karyawannya baik itu dalam hal menyelesaikan pekerjaan, ataupun menambah wawasan baru di kantor PD. Kebersihan Kota Bandung. Hal itu ditandai dengan beberapa tanggapan responden yang memberikan skor-skor tinggi pada pernyataan-pernyataan yang penulis berikan.
2. Begitu juga dengan gambaran umum motivasi karyawan pada PD. Kebersihan Kota Bandung cenderung tinggi karena sudah terpenuhi kebutuhan hubungan interpersonal dan kerjasama karyawan dengan baik. *Need for affiliation* termasuk kedalam kategori tinggi, dalam hal ini akan berdampak pada karyawan ingin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan yang lain. Selain itu, indikator motivasi yang paling rendah berada pada *need for power* dan *need for achievement* berada pada tingkatan sedang. Namun secara parsial motivasi karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung masuk dalam kategori sangat baik.
3. Kinerja karyawan pada PD. Kebersihan Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kontinuum yang berada pada kategori tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketelitian pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kriteria tinggi. Sedangkan dimensi yang memperoleh skor terendah adalah pengetahuan mengenai pekerjaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan akses informasi yang dapat digunakan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu, lebih memperhatikan kuantitas hasil pekerjaan untuk mencapai target yang

direncanakan oleh atasan. Dan juga masih belum sadarnya para karyawan dalam hal kedisiplinan dalam hal tingkat kehadiran tidak masuk tanpa keterangan.

4. Program pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung, meskipun tergolong rendah. Meskipun beberapa program pelatihan yang sudah dilakukan harus dievaluasi lagi agar karyawan sangat terbantu pasca pelatihan. Baik itu dalam menjalankan kewajibannya ataupun mendapat wawasan yang luas. Dengan seperti itu kedua belah pihak akan saling menguntungkan dalam hal memajukan perusahaan.
5. Motivasi mempunyai pengaruh positif bagi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan program pelatihan, motivasi memiliki nilai yang sedang untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian ini bahwa motivasi PD. Kebersihan Kota Bandung dalam kategori sedang, dimana kedudukan variabel motivasi pada karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung dengan adanya keinginan karyawan untuk berprestasi dan lebih menyukai kerjasama dibandingkan berkompetisi dengan rekan-rekan lain memiliki skor tinggi pada hasil rekapitulasi variabel motivasi.

Berdasarkan nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa tinggi tingkat motivasi maka diprediksi kinerja karyawan PD. Kebersihan Kota Bandung bisa meningkat dengan motivasi dibanding dengan pelatihan.

6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa program pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh positif yang cukup nyata terhadap kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung. Dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh program pelatihan dan motivasi. Apabila manajemen meningkatkan kebijakan program pelatihan dan motivasi, maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan juga.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada PD. Kebersihan Kota Bandung.

1. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung, perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program pelatihan, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.
2. Motivasi karyawan di PD. Kebersihan Kota Bandung telah memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik namun dinilai kurang dalam memenuhi kebutuhan untuk meningkatkan rasa percaya diri karyawan pada aspek kepemimpinan ketika diberi kesempatan untuk memberi arahan kepada orang lain dalam hal pekerjaan. Hal ini menjadi masukan bagi PD. Kebersihan Kota Bandung untuk lebih memperhatikan kebutuhan rasa percaya diri karyawan terutama pada aspek kepemimpinan.
3. Selain itu Langkah untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan kepemimpinan agar karyawan dapat mengetahui potensi dalam dirinya. Terpenuhinya kebutuhan tersebut karyawan dapat lebih percaya diri untuk memimpin suatu kelompok atau unit kerja.
4. Hendaknya perusahaan mengelola disiplin kerja dan penerapannya dengan menggunakan pendekatan standar sanksi, serta meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap penerapan disiplin kerja yang berlaku dalam perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Pada dimensi pengetahuan mengenai pekerjaan, PD. Kebersihan Kota Bandung harus lebih memperhatikan karyawannya agar lebih paham akan keahlian yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberi atasan, sehingga karyawan dapat menuntaskan pekerjaan yang telah diberikan.

6. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti kompensasi, kompetensi karyawan, kemampuan kerja, budaya kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.