

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran berdasarkan atas temuan hasil penelitian dan uraian bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti yaitu: “Pengaruh Hasil Pelatihan Etos Kerja Berbasis Manajemen Qolbu Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Deskriptif pada Pelatihan Etos Kerja di Daarut Tauhiid Bandung Bagi Pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi).

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis pada BAB IV, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dibahas pada bab sebelumnya diperoleh bukti tentang diterimanya hipotesa penelitian yang menyatakan “Terdapat hubungan yang berarti antara hasil pelatihan etos kerja berbasis MQ dengan kinerja pegawai”. Dari pengujian yang dilakukan terhadap variabel X (Hasil Pelatihan Etos Kerja Berbasis MQ) dan Variabel Y (Kinerja Pegawai) ditemukan bahwa pelatihan etos kerja berbasis MQ bagi pegawai SMA PB. Soedirman 1 Bekasi berdampak baik terhadap kinerja pegawai setelah mereka kembali bekerja.

2. Hasil penelitian juga menunjukkan tentang adanya pengaruh hasil pelatihan terhadap perubahan sikap positif bagi para peserta pelatihan tersebut. Sementara itu terjadi perubahan yang signifikan pada kualitas kinerja pegawai yang diakibatkan oleh pelatihan etos kerja yang dilaksanakan di Daarut Tauhid Training Center Bandung yang mengindikasikan bahwa pengaruh faktor hasil pelatihan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dibuat rekomendasi untuk para pihak yang terkait diantaranya adalah Sebagai Berikut:

1. Bagi Lembaga Pelatihan

Kurangnya pembinaan jaringan dan komunikasi secara berkelanjutan oleh lembaga pelatihan terhadap peserta dan lembaga pengirim, menyebabkan terjadinya hambatan informasi tentang hasil-hasil dan pencapaian tujuan pelatihan. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan agar pihak lembaga pelatihan dapat membina hubungan jejaring kemitraan yang baik dengan para klien atau lembaga pengirim agar tetap terbina hubungan emosional dan profesional yang erat antara keduanya di dalam pembinaan SDM (Sumber Daya Manusia) yang memerlukan penanganan bersama. Hal itu dapat dilakukan jika diinisiasi jejaring kemitraan antara lembaga pelatihan dengan pihak lembaga pengirim peserta pelatihan untuk menjalin komunikasi secara berkala, untuk mengetahui sejauh mana dampak hasil

pelatihan tersebut terhadap kinerja para peserta setelah kembali ke pekerjaan mereka, dan bagaimana mengatasi permasalahan dan solusi teknis dalam pekerjaan agar dapat dikonsultasikan bersama dalam meningkatkan produktivitas kerja para peserta pelatihan dalam pekerjaan mereka.

2. Bagi Lembaga Penelitian

Masih adanya ketidakpuasan terhadap hasil pelatihan yang dikarenakan belum semua peserta sepenuhnya menerapkan hasil pelatihan secara maksimal pada kegiatan pekerjaannya sehari-hari. Menurut nara sumber dari lembaga penelitian, hal itu dikarenakan kurangnya pemahaman dari peserta pelatihan terutama yang memiliki latar belakang pendidikan yang rendah. Hal ini juga diperkuat oleh temuan yang mengindikasikan kurangnya perubahan pada mereka yang tingkat pendidikannya rendah, sedangkan untuk yang latar belakang tingkat pendidikannya lebih tinggi terdapat perubahan positif yang signifikan. Oleh karena itu peneliti merekomendasikan untuk pelaksanaan kegiatan pelatihan selanjutnya, sebaiknya peserta pelatihan dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikannya, sehingga perhatian khusus dapat diberikan kepada mereka yang berpendidikan lebih rendah selama mengikuti pelatihan, agar penguasaan materi pelatihan dapat tercapai secara optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Fokus penelitian ini mudah-mudahan bermanfaat sebagai landasan atau bahkan pertimbangan bagi para peneliti selanjutnya yang merasa tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang hasil dari suatu pelatihan, khususnya pelatihan etos kerja dalam hal peningkatan kinerja pegawai dalam suatu lembaga atau perusahaan. Para peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji mengenai pengaruh hasil pelatihan etos kerja terhadap kinerja pegawai lebih baik lagi dengan menggali aspek-aspek lain yang dinilai berpengaruh terhadap kelangsungan prestasi kerja pegawai dalam suatu lembaga atau perusahaan.

