

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah penulis menganalisa, memahami dan mempelajari serta berusaha menyelesaikan permasalahan yang timbul, maka dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya adalah :

1. Proses Pelatihan Manajemen Bank

Proses pen pelatihan manajemen bank yang dilakukan oleh Pemda Garut secara umum memberikan gambaran baik, hal ini terlihat dari pendapat pegawai mengenai materi pelatihan dengan adanya pencapaian teori dan praktek ketika pelatihan itu berlangsung, materi pelatihan mudah dipahami dan menarik. Pada pelaksanaannya metode yang dipakai sesuai dengan materi yang diberikan sehingga memberikan efek tidak jenuh, hal ini didukung oleh sikap dan keterampilan instruktur dalam menjelaskan materi begitu interaktif. Lama pelatihan juga mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas yang harus diselesaikan. Selanjutnya, fasilitas pelatihan memberikan kenyamanan bagi peserta pelatihan terlihat dari kondisi dan kelengkapan sarana yang baik.

2. Kinerja Pegawai PD.BPR Garut

Kinerja pegawai PD.BPR Garut sudah baik, hal ini terlihat dari kualitas kerja pegawai yang menyelesaikan seluruh tugasnya serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang diberikan, ketepatan waktu dalam

menata rencana kerja dan ketepatan menyelesaikan tugas sudah mampu diterapkan oleh pegawai. Tindakan pegawai yang sudah profesional dengan memberikan ide/gagasan ketika adanya permasalahan yang dihadapi. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan merasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, serta sudah mampu menggunakan dan memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam menunjang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya, komunikasi pegawai yang baik membuat adanya iklim kerja yang baik juga terlihat dari adanya interaksi antar pegawai dan saling bekerjasama dalam melaksanakan tugas.

3. Bagaimana Dampak Pelatihan Manajemen Bank Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PD.BPR Garut.

Dampak pelatihan manajemen bank dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut ditunjukkan oleh hasil penelitian bahwa pelatihan yang terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Materi pelatihan, yaitu tingkat kemenarikan materi, tingkat kesesuaian pencapaian teori dan praktek, tingkat kesulitan materi
- b. Metode pelatihan, yaitu tingkat keesesuaian metode, variasi metode, tingkat efektivitas metode,
- c. Instruktur, yaitu tingkat penguasaan materi, interaktif pengajaran, kemudahan dimengerti,
- d. Lama pelatihan, yaitu waktu penyampaian materi, jeda waktu tiap materi
- e. Fasilitas, yaitu kelengkapan sarana, kondisi sarana, efektivitas penggunaan sarana.

Hal tersebut membawa kontribusi yang positif terhadap kinerja dalam hal ini pegawai PD.BPR Garut. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel pelatihan ($p = 0,000$) berdampak secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai PD.BPR Garut. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $\hat{Y} = 16,452 + 0,719X$. Besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berdampak sebesar 68,1% dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 31,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya, hubungan variabel Pelatihan (X) dan variabel kinerja pegawai (Y) berada pada tingkat korelasi sangat kuat dengan nilai yang diperoleh 0,825, hal ini berarti pelatihan memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan data dan kesimpulan serta beberapa temuan dilapangan, penulis ingin menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. PD.BPR Garut

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara signifikan pelatihan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja. Pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi dalam bidang sumber daya manusia yang merupakan salah satu cara membantu pegawai dalam menambah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar pekerjaan yang dilakukannya lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan tujuan organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, setiap organisasi

atau instansi yang ingin berkembang, maka pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian besar dan dilakukan secara berkelanjutan.

2. Pegawai

Pendidikan karyawan dari berbagai disiplin ilmu mengakibatkan sulitnya pegawai dalam melakukan tugas pekerjaan yang diembannya. Untuk prestasi kerja yang lebih baik maka pegawai diharapkan untuk bisa melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Peneliti Berikutnya

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan pelatihan dan kinerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.