

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan yang diperoleh secara umum penelitian mengenai pengaruh pelatihan *capacity building* terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung ini berada dalam kategori hubungan yang kuat. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat pelatihan di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung sudah sangat optimal dalam menunjang pekerjaan pegawainya. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan hasil perolehan skor dari jawaban responden (studi persepsional) untuk variabel pelatihan. Dimensi instruktur dengan indikator “penguasaan materi” merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan pelatihan. Artinya instruktur dapat menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik. Namun, dimensi materi dengan indikator “ketepatan materi dengan komponen peserta untuk menambah kemampuan” memberikan skor yang paling rendah diantara indikator lainnya. Ini berarti bahwa ada beberapa materi pelatihan belum dapat mendorong keinginan belajar setiap peserta pelatihan.
2. Gambaran tingkat kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung sudah sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan hasil perolehan skor dari jawaban responden (studi persepsional) untuk variabel kinerja pegawai. Ada beberapa indikator diantaranya “penggunaan sumber daya organisasi yang dapat dimaksimalkan, dapat mengerjakan tugas individu dan kelompok, serta memiliki hubungan yang baik dengan perusahaan” merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja. Artinya pegawai sudah bekerja secara efektif dengan menggunakan sumber daya yang mampu menunjang ketercapaian produktivitas pekerjaan, selain itu pegawai dapat menyesuaikan diri dengan baik dan menjalin hubungan baik dengan rekan kerja ataupun lembaga. Indikator “meningkatkan hasil pekerjaan dengan cepat dan tepat”

memberikan skor yang paling rendah. Ini berarti bahwa hanya sebagian responden yaitu pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung yang dapat meningkatkan hasil pekerjaannya dengan lebih cepat dan tepat.

3. Dari koefisien korelasi yang diperoleh dalam hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Dengan hasil pengujian signifikansi dari kedua variabel diperoleh hasil bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,120 > 1,679$ . Jadi, kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.
4. Dari hasil perhitungan uji regresi diperoleh persamaan sebagai berikut yaitu  $\hat{Y} = 43,107 + 0,778X$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu angka pada pelatihan (Variabel X) maka akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja pegawai (Variabel Y) sebesar **0,778**.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Maka hal ini dapat memberikan implikasi bahwa pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan keterampilan pegawai, memberikan kesempatan untuk mempelajari hal yang baru, intensitas lembaga melakukan pelatihan untuk pegawai dan keuntungan yang dapat dirasakan oleh pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan penelitian dan analisis data menunjukkan bahwa kinerja pegawai

di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung memiliki hubungan yang kuat dengan pelatihan. Maka hal ini dapat memberikan implikasi bahwa lembaga perlu memperhatikan pengetahuan dan keterampilan pegawai dengan mengadakannya pelatihan berdasarkan kebutuhan dan kesesuaian dengan bidang kerjanya. Karena, meningkatnya pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya pelatihan *Capacity Building* di lembaga, dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan para pegawai guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan lembaga tersebut.

### 5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh pelatihan *capacity building* terhadap kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, yaitu :

#### 1. Lembaga

Dalam penelitian ini variabel pelatihan dengan indikator “ketepatan materi dengan komponen peserta untuk menambah kemampuan” memberikan skor yang paling rendah diantara indikator lainnya. Maka dari itu diharapkan lembaga dapat mengatur kembali mengenai materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, materi ini harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya saat ini agar dapat bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan variabel kinerja dengan indikator “meningkatkan hasil pekerjaan dengan cepat dan tepat” memberikan skor yang paling rendah. Maka dari itu diharapkan lembaga dapat berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperbanyak pemberian pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan baru atau lama. Dengan tingginya kinerja sumber daya manusia di dalam suatu lembaga, maka akan dapat meningkatkan kinerja lembaga ke arah yang lebih baik dan positif. Alhasil, tujuan lembaga akan dapat dicapai sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu lembaga juga disarankan agar memberikan kompensasi bagi setiap pegawai yang memiliki kinerja yang baik, agar setiap pegawai dapat meningkatkan hasil pekerjaan dengan cepat dan tepat.

## 2. Pegawai

Dalam penelitian ini variabel pelatihan dengan indikator “ketepatan materi dengan komponen peserta untuk menambah kemampuan” memberikan skor yang paling rendah diantara indikator lainnya. Maka diharapkan setiap pegawai harus memiliki keinginan belajar yang tinggi agar dapat menambah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan pelatihan tersebut diselenggarakan. Hal ini dibutuhkan kerjasama yang baik antara lembaga, instruktur dan peserta, agar materi yang diberikan memang sesuai untuk meningkatkan kemampuan para peserta pelatihan.

Sedangkan variabel kinerja dengan indikator “meningkatkan hasil pekerjaan dengan cepat dan tepat” memberikan skor yang paling rendah. Maka dari itu diharapkan setiap pegawai harus memiliki motivasi dan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil pekerjaannya dengan lebih cepat dan tepat, karena dengan hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik lagi. Dengan tingginya kinerja sumber daya manusia di dalam suatu lembaga, maka akan dapat meningkatkan kinerja lembaga itu sendiri ke arah yang lebih baik dan positif.

## 3. Peneliti

Dalam penelitian ini kemungkinan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat belajar dari kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan selanjutnya dapat lebih baik lagi. Penulis juga mengajukan saran bahwa perlunya penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel lain guna memperoleh gambaran secara lebih komprehensif tentang peningkatan kinerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Seperti diketahui bahwa kinerja pegawai di ditentukan oleh pelatihan sebesar 60,5% dan 39,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.