



## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana dikemukakan terdahulu serta didasarkan kepada identifikasi masalah penelitian, berikut ini penulis kemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 5.1.1. Pendidikan dan pelatihan untuk para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia, meliputi tujuan, materi, metode, media, instruktur dan evaluasi telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah skor jawaban responden (4122) pada skala kontinum berada pada kategori tinggi (3617–4467,9). Walaupun demikian pendidikan dan pelatihan di PT Kereta Api Indonesia belum maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya jumlah skor jawaban responden yang masih sangat rendah (200) skor rata-rata bulir soal jawaban responden 3,57, masih di bawah skor maksimal ideal, mengarah pada indikator metode yang dipakai.
- 5.1.2. Dari enam indikator dengan jumlah bulir pernyataan 19 yang dijadikan ukuran untuk melihat gambaran pendidikan dan pelatihan di PT Kereta Api Indonesia, indikator metode mengarah pada bulir soal nomor 9 dan 10 menempati jumlah skor sangat rendah (203 dan 200), dengan skor rata-rata bulir pernyataan (3,63 dan 3,57). Jumlah skor yang sangat tinggi ditempati oleh indikator tujuan pendidikan dan pelatihan mengarah pada



soal nomor 2 dan 3 dengan jumlah skor masing-masing 236 dan 239, skor rata-rata bulir soal masing-masing 4.21 dan 4.27. Ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan perlu diperbaiki agar para peserta pendidikan dan pelatihan dapat dengan mudah menangkap materi yang diberikan.

5.1.3. Motivasi para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia meliputi prestasi, pengakuan atas hasil kerja, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab, dan pertumbuhan dan perkembangan berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah skor jawaban responden (3778) pada skala kontinum berada pada kategori tinggi (3238 – 3999.9). Walaupun demikian motivasi para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia belum maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh masih adanya jumlah skor jawaban responden yang masih sangat rendah mengarah pada soal nomor 24 dengan skor rata-rata bulir soal 3.63 yang masih di bawah skor maksimal ideal.

5.1.4. Dari lima indikator dengan jumlah bulir pernyataan 17 yang dijadikan ukuran untuk melihat gambaran motivasi para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia, indikator pengakuan atas hasil kerja mengarah pada soal nomor 22, 24 dan 33, menempati jumlah skor sangat rendah (208, 203 dan 204) dengan skor rata-rata bulir soal masing-masing 3.71, 3.63 dan 3.64, sedangkan jumlah skor yang sangat tinggi ditempati oleh indikator prestasi mengarah pada soal nomor 21 dengan jumlah skor 235 skor rata-rata bulir soal 4.20, indikator pekerjaan yang menantang mengarah pada soal nomor 30 dengan jumlah skor 239 skor rata-rata bulir

soal 4.27 dan indikator pertumbuhan dan perkembangan mengarah pada soal nomor 35 dengan jumlah skor 242 skor rata-rata bulir soal 4.32. Ini berarti bahwa perusahaan masih belum bisa memberikan bonus yang wajar berupa materi kepada para kepala seksi, dan pelaksanaan promosi pada PT KAI masih belum transparan

5.1.5. Produktivitas kerja para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia meliputi kompeten dalam susunan kepegawaian, mengarahkan upaya perusahaan dengan efektif, mampu menangani kerumitan masalah dan menghadapi konsep baru, komunikator yang terampil, dan mendukung, memandu dan mendorong keikutsertaan bawahan dalam pekerjaan, berada pada kategori baik. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah skor jawaban responden (6661) pada skala kontinum berada pada kategori tinggi (5712– 7055.9). Walaupun demikian produktivitas kerja para kepala seksi di PT Kereta Api Indonesia belum maksimal. Hal ini ditunjukkan oleh adanya jumlah skor jawaban responden yang masih sangat rendah (203) dengan skor rata-rata bulir soal 3.63 yang masih di bawah skor maksimal ideal.

5.1.6. Dari lima indikator yang dijadikan ukuran dalam melihat gambaran produktivitas kerja para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia, indikator kompeten dalam susunan kepegawaian menempati skor sangat rendah mengarah pada soal nomor 1 dengan jumlah skor jawaban responden 203 skor rata-rata bulir soal 3.63. Sedangkan skor yang sangat tinggi ditempati oleh indikator mengarahkan upaya perusahaan

dengan efektif mengarah pada soal nomor 6 dan 10, jumlah skor jawaban responden 232 dan 232, skor rata-rata bulir soal 4.14 dan 4.14. Indikator komunikator yang terampil mengarah pada soal nomor 18 dengan jumlah skor jawaban responden 231 skor rata-rata bulir soal 4.13. Indikator mendukung, memandu dan mendorong keikutsertaan bawahan dalam pekerjaan mengarah pada soal-soal nomor 24, 25, 26, 27 dan 29 dengan jumlah skor jawaban responden masing-masing 231, 232, 230, 236 dan 235, skor rata-rata tiap bulir soal 4.13, 4.14, 4.11, 4.21 dan 4.20.

5.1.7. Dari hasil pengujian hipotesis di peroleh :

5.1.7.1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori sedang ( $r=0,566$ ) antara pendidikan dan pelatihan dengan produktivitas kerja.

5.1.7.2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori tinggi ( $r=0,766$ ) antara motivasi dengan produktivitas kerja.

5.1.7.3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori tinggi ( $r=0,775$ ) antara pendidikan dan pelatihan dan motivasi secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.

## 5.2 Rekomendasi

Rekomendasi yang dikemukakan di sini disandarkan kepada permasalahan yang telah dikemukakan di atas. Beberapa rekomendasi yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

- 5.2.1. Metode pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Kereta Api Indonesia untuk para manajer tingkat pertama perlu diperbaiki. Metode yang digunakan hendaklah dapat mempermudah peserta pelatihan dalam menangkap materi yang diberikan, dan harus sesuai dengan tujuan pendidikan dan pelatihan. misalnya dengan menggunakan metode ceramah yang bervariasi.
- 5.2.2. Pengakuan atas hasil kerja di PT Kereta Api Indonesia perlu ditingkatkan, antara lain melalui hal-hal sebagai berikut:
- 5.2.2.1. Perlu pemberian bonus kepada manajer tingkat pertama yang berprestasi secara proporsional.
- 5.2.2.2. Pelaksanaan promosi hendaknya dilakukan secara transparan sehingga tidak menimbulkan kecemburuan sosial. Misalnya dengan cara menjelaskan bagaimana syarat untuk bisa dipromosikan dan syarat itu secara konsekwen dilaksanakan.
- 5.2.2.3. Dalam menghadapi pertanyaan pegawai perlu ada keterbukaan, jangan ada yang dirahasiakan (kecuali terhadap hal-hal yang oleh pimpinan harus dirahasiakan).
- 5.2.3. Mengingat sifat dan latar belakang manusia yang berbeda satu dengan yang lainnya, maka para manajer tingkat pertama di PT Kereta Api Indonesia, perlu memiliki kemampuan untuk memahami manusia serta reaksi-reaksinya, baik sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok, misalnya dengan mengadakan komunikasi efektif dan interaktif.