

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai untuk mengetahui pengaruh evaluasi pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung Divisi Produksi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran evaluasi pelatihan pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) divisi produksi Bandung yang meliputi *reaction, learning, behaviors, organizational result, cost effectivity* dinilai sudah baik oleh responden dalam penelitian ini, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik. Penilaian tertinggi diberikan kepada kepuasan pegawai terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan pelatihan, meliputi metode, materi, pemahaman peserta terhadap pelaksanaan pelatihan, tingkat penyelesaian konflik antara pegawai, kesiapan peserta dalam menerima tanggung jawab, kepekaan antar peserta setelah pelatihan, kepemimpinan, produktivitas, dan komunikasi pegawai setelah pelatihan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung Divisi Produksi sudah berjalan dengan baik. Namun, masih perlu ditingkatkan agar dapat mencapai pelatihan yang lebih efektif dan efisien.

2. Gambaran tingkat kinerja pegawai PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung Divisi Produksi yang meliputi *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact* dinilai tinggi oleh responden dalam penelitian ini. Beberapa indikator yang patut untuk diapresiasi dan dipertahankan adalah pada indikator ketelitian dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja, efektivitas dan efiseiensi pemakaian sumber daya, penciptaan kerjasama, pemeliharaan hubungan, inisiatif dan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan. Namun, perusahaan harus terus meningkatkan kinerja pegawai melalui indikator-indikator tersebut diatas untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mempertahankan indikator kinerja yang sudah baik, dan meningkatkan atau memperbaiki indikator kinerja yang masih direspon negatif oleh karyawan.
3. Berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara parsial dari pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) Bandung Divisi Produksi diperoleh kesimpulan bahwa evaluasi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan berdasarkan hasil penghitungan data responden mengenai pengaruh secara simultan dari pelaksanaan evaluasi pelatihan terhadap kinerja diperoleh bahwa (X) secara bersama-sama mempengaruhi secara positif terhadap

kinerja (Y). Sedangkan, pada tabel Guilford, objek penelitian pelaksanaan pelatihan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh pelaksanaan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. LEN INDUSTRI (Persero) divisi produksi Bandung penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. PT. LEN INDUSTRI (Persero) divisi produksi Bandung hendaknya mempertahankan sistem pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan yang sudah baik dan kiranya dapat meninjau kembali dan mempertimbangkan peningkatan beberapa program pelatihan yang dilaksanakan cukup baik tetapi belum optimal. Upaya tersebut akan mendatangkan sikap yang positif bagi perusahaan berupa sikap yang lebih baik dan positif dari pegawai terhadap berbagai program pelatihan, yang pada gilirannya akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengatasi masalah pemupukan kerjasama antar pegawai, perusahaan dapat mengadakan sebuah acara yang dapat menjembatani hubungan antar pegawai yang salah satunya dengan seringnya mengadakan acara silaturahmi yang dimotori oleh perusahaan.

Perusahaan juga dapat melakukan kegiatan yang bisa mempererat tali silaturahmi dengan melakukan kegiatan *outbond* dengan permainan-permainan yang dilakukan secara berkelompok. Salah satu permainan yang bisa dilakukan adalah memberikan kasus pada masing-masing kelompok dan kelompok dapat berdiskusi untuk memecahkan kasus tersebut, sehingga dengan kegiatan tersebut dapat terjalin hubungan kerjasama yang baik antar pegawai.

3. Respon negatif mengenai pemahaman pelatihan, tingkat penyelesaian konflik, kejelasan informasi dan kesiapan menerima tanggung jawab seharusnya mendapat perhatian bagi perusahaan untuk dapat mengantisipasi respon negatif tersebut agar tidak terjadi di waktu yang akan datang. Oleh karena itu perusahaan harus dapat meningkatkan pemahaman, kejelasan informasi dan penyelesaian konflik lainnya agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan positifnya respon negative dari pegawai dapat memperlancar kinerja dan pertumbuhan perusahaan.
4. Manajer dapat berperan membangun ketelitian, ketepatan dalam bekerja dengan selalu melakukan pengawasan, bimbingan, dan menekankan pada pegawai untuk membiasakan teliti dan memperhatikan kerapihan dalam bekerja agar kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat sesuai dengan standar yang telah ditentukan.