

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh Diklat profesi terhadap kinerja karyawan kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa Diklat profesi di kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten di Kota Bandung berada pada kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang dominan hingga yang kurang dominan sebagai berikut: Hubungan antara peserta dengan instruktur (82%), Penguasaan metode pembelajaran (75%), Penguasaan materi pembelajaran (73%), Perilaku instruktur (72%), Pemahaman penggunaan media (71%), Materi Pembelajaran (69%), Metode Pembelajaran (68%), Fasilitas dan saran pelatihan (68%), Pemahaman tujuan pembelajaran (67%), Kemampuan evaluasi (66%), Tujuan Pembelajaran (65%), Keterampilan yang diberikan (65%), Waktu yang diberikan (64%), Hubungan antara peserta dengan peserta (64%), Evaluasi Pembelajaran (64%), Fasilitas dan Saran Pembelajaran (63%), Keteraturan pelatihan (61%).

2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan di kantor Distribusi PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang dominan hingga kurang dominan sebagai berikut: *Dependability/Kepercayaan* (76%), *Creativiness/Kreatifitas* (75%), *Cooperation/Kerja Sama* (73%), *Personal Quality/Kualitas Pribadi* (70%), *Quality of Work/kualitas Kerja* (69%), *Quantity of work/Jumlah Pekerjaan* (68%), *Job Knowledge/Pengetahuan Pekerjaan* (67%), *Initiative/Inisiatif* (66%),.
3. Diklat profesi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 19,5% yang termasuk kedalam rendah yang berada diantara (0,000-0,199) dan 80,5% dipengaruhi faktor lain.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai Diklat profesi yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, yaitu:

1. Penyelesaian keteraturan dalam pelatihan pada kantor PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dianggap masih kurang. Oleh karena itu perusahaan khususnya pimpinan perusahaan harus lebih cepat tanggap dalam menyelesaikan ketraturan dalam pelatihan yang terjadi di dalam pelaksanaan Diklat misalnya dengan cara memanggil pihak yang terkait dengan yang berhubungan dengan pelaksanaan Diklat untuk mengetahui akar permasalahan yang terjadi, serta merumuskan program Diklat yang

akan disusun untuk lebih sistematis dalam pelaksanaannya, memberikan akses informasi yang seluas-luasnya mengenai program Diklat yang akan dilaksanakan kepada para peserta, memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner, kejelasan dalam peraturan, memperketat waktu pelaksanaan, dan memberikan *reward* bagi peserta yang teladan.

2. *Initiative/Inisiatif* bekerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten dianggap masih kurang. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi mengenai hasil untuk mengatasi permasalahan tersebut salah satunya dengan memberikan arahan-arahan pada setiap kepala divisi untuk memberikan penjelasan mengenai pekerjaan yang akan diberikan pada bawahan dengan jelas tujuan dari pekerjaan yang di tugaskan, agar semua karyawan dapat memahami tentang tugasnya masing-masing, dengan karyawan semakin paham mengenai apa yang harus dikerjakannya maka karyawan memiliki insiatif yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Selain itu perusahaan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan sesuai jabatan yang dipegangnya, meningkatkan pengawasan kepada karyawan, memebrikan intensif dan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.
3. Hasil penelitian menyatakan bahwa program Diklat (Pendidikan dan latihan) profesi berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan harus tetap

menjaga dan mempertahankan pelaksanaan Diklat yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai kualitas kehidupan kerja tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.

