

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan, maka pada akhir penelitian ini, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis Wilcoxon diketahui bahwa $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ yaitu $3.727 > 1.96$ berarti terdapat perbedaan tingkat pengetahuan supervisor sebelum dan setelah pelatihan. Dan perbedaan tersebut disertai dengan peningkatan pengetahuan dari supervisor peserta pelatihan yang ditunjukkan dengan meningkatnya rata – rata distribusi skor dari sebelum pelatihan dengan skor rata – rata 49.00 menjadi 72.00 setelah pelatihan. Dengan demikian pelatihan yang dilakukan Dwi Karya Utama berhasil.
2. Berdasarkan analisis Wilcoxon diketahui bahwa $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ yaitu $3.682 > 1.96$ berarti terdapat perbedaan tingkat ketrampilan supervisor sebelum dan setelah pelatihan. Dan perbedaan tersebut disertai dengan peningkatan ketrampilan dari supervisor peserta pelatihan yang ditunjukkan dengan meningkatnya rata – rata distribusi skor variabel ketrampilan dari sebelum pelatihan dengan skor rata – rata 48.50 menjadi 74.50 setelah pelatihan. Dengan demikian pelatihan yang dilakukan Dwi Karya Utama berhasil.

3. Berdasarkan analisis Wilcoxon diketahui bahwa $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ yaitu $3.725 > 1.96$ berarti terdapat perbedaan variabel sikap supervisor sebelum dan setelah pelatihan. Dan perbedaan tersebut disertai dengan peningkatan pengetahuan dari supervisor peserta pelatihan yang ditunjukkan dengan meningkatnya rata – rata distribusi skor variabel sikap dari sebelum pelatihan dengan skor rata – rata 47.50 menjadi 76.50 setelah pelatihan. Dengan demikian pelatihan yang dilakukan Dwi Karya Utama berhasil.

5.2. Saran.

berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi yang telah di kemukakan pada bab – bab sebelumnya, penulis mencoba memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan, diantaranya :

1. Dari variabel pengetahuan hendaknya pihak perusahaan memperhatikan pelatihan yang akan dilaksanakan pada periode yang akan datang mengenai bagaimana seorang supervisor harus mengatur dan mempengaruhi bawahan, karena dalam pelatihan ini item bagaimana seorang supervisor mengatur dan mempengaruhi bawahan mengalami peningkatan paling sedikit dibanding dengan item lainnya.
2. Dari variabel ketrampilan pihak perusahaan hendaknya juga memperhatikan bagaimana cara membuat supervisor dapat lebih kreatif dalam melaksanakan tugas. Seperti pada variabel pengetahuan, variabel:

keampilan juga terdapat satu item yang sesudah pelatihan mengalami peningkatan yang paling sedikit diantara lainnya.

3. Dalam pelatihan ini sikap supervisor yang masih perlu diperbaiki pada pelatihan yang akan datang, adalah bagaimana seorang supervisor harus dapat menerapkan berdisiplin kerja pada diri sendiri juga bawahan dan bagaimana seorang supervisor harus bertanggung jawab untuk membina dan melatih bawahan untuk pelaksanaan tugas – tugasnya. Karena dua item tersebut mempunyai peningkatan paling sedikit dibanding enam item lainnya yang terdapat pada variabel sikap.

Dari tiga hal yang terjadi pihak perusahaan dapat memperhatikan kekurangan yang ada pada pelatihan sekarang ini. Atau untuk lebih dapat meningkatkan kekurangan – kekurangan tersebut pada pelatihan yang akan datang, pihak perusahaan bisa menggunakan pelatih yang benar – benar menguasai materi dan dapat menyampaikan materi dengan baik, kalau perlu juga disertai modul tentang materi yang akan disampaikan.

Selain itu pihak perusahaan juga dapat menyediakan alat peraga, dalam setiap materi pelatihan yang disampaikan hendaknya juga disertai dengan praktek, sehingga teori yang disampaikan langsung dapat dipraktikkan pada saat itu juga. Kalau diperlukan perusahaan dapat menggunakan jasa konsultan pelatihan.

Dilihat dari materi pelatihan yang diberikan pada peserta hampir semua mengalami peningkatan sehingga dapat dikatakan pelatihan tersebut berhasil,

dan metode yang digunakan pada pelatihan saat ini dapat digunakan pada pelatihan yang akan datang serta dengan memperhatikan kekurangan – kekurangan diatas.

5.3. Keterbatasan Penelitian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu dilakukan setelah satu bulan pelaksanaan pelatihan dikarenakan penulis baru mendapatkan ijin survey atau boleh melakukan penelitian dari pihak perusahaan pada bulan maret 2003. Dan dalam pengajuan kuesioner sebelum dan setelah pelatihan penulis melakukan pengarahannya kepada responden sehingga akan didapat data yang sesuai, sehingga hasil penelitian yang diharapkan tidak keluar dari teori yang ada.

