

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, serta sesuai dengan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gambaran atau deskripsi pelatihan di PT PLN APD Jateng & DIY yaitu, semua karyawan memiliki persepsi bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat memenuhi harapan para peserta pelatihan. Perubahan sikap (*attitude*) setelah melakukan program pelatihan bisa mereka rasakan secara langsung sehingga para pegawai bisa mempraktekan hasil dari pelatihan mereka ke lingkungan kerja mereka. Pelaksanaan program pelatihan dapat memberikan dampak yang positif bagi kerja mereka dan dapat dikatakan bahwa program pelatihan efektif untuk para pegawai PT PLN APD Jateng & DIY.
2. Gambaran atau deskripsi mengenai kinerja pegawai di PT PLN APD Jateng & DIY yaitu , para pegawai menyetujui adanya kontrak sasaran kerja yang diajukan oleh pimpinan mereka. Dengan adanya sasaran atau kontrak kerja, para pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai apa yang sudah disepakati sebelumnya. Program pelatihan yang pegawai ikuti secara langsung meningkatkan ketrampilan para pegawai sehingga para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kontrak yang sudah mereka sepakati sebelumnya. Dengan mengikuti program pelatihan

yang di selenggarakan oleh UDIKLAT Semarang, para pegawai mulai sadar akan adanya *sharing knowledge* untuk para pegawai lainnya.

3. Efektivitas pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat dibuktikan melalui persamaan pada hasil penelitian, bahwa semakin efektif variabel x (pelatihan) maka semakin tinggi pula variabel y (kinerja)nya.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diajukan bagi PT PLN APD Jateng & DIY adalah sebagai berikut :

1. Program pelatihan yang diikuti oleh pegawai PT PLN APD Jateng & DIY sudah efektif untuk selanjutnya pelatihan yang sudah pernah diikuti menjadi dasar untuk program pelatihan selanjutnya.
2. Pada kinerja pegawai PT PLN APD Jateng & DIY, semakin efektif program pelatihan semakin tinggi pula kinerja para pegawai, oleh karena itu perusahaan boleh memikirkan kembali adanya promosi kepada pegawainya sehingga para pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja.
3. Program pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena mereka merasakan pola kerja mereka dirasa makin membaik sehingga proses pelatihan harus tetap berjalan sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai PT. PLN APD Jateng & DIY yang berlokasi di Jalan GatotSubroto Semarang. Pelatihan yang mereka ikuti termasuk dalam kategori pelatihan yang efektif, karena semakin efektif pelatihan yang mereka dapatkan akan semakin tinggi pula kinerja mereka di perusahaan dan hal tersebut dapat meningkatkan kualitas maupun citra perusahaan kepada para pemakai jasa mereka. Pelatihan dikatakan efektif jika pelatihan tersebut sesuai dengan kebutuhan para peserta pelatihannya, artinya untuk penelitian selanjutnya, diharapkan adanya rincian mengenai pelatihan apa saja yang diikuti masing-masing pegawai karena tiap-tiap pegawai tidak semuanya mengikuti pelatihan yang sudah disarankan oleh UDIKLAT PLN. Maksudnya tiap masing-masing pegawai memiliki kebutuhan pelatihan masing-masing dan itu berbeda dengan pegawai lainnya. Dengan memiliki rincian mengenai pelatihan apa saja yang para responden pernah ikuti, dirasa akan memberikan hasil yang lebih terperinci dalam proses penulisan penelitian ini.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, oleh karena itu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel, yaitu Pelatihan dan Kinerja, untuk variabel pelatihan terdapat 28 kuesioner sedangkan untuk variabel kinerja ada 16 kuesioner. Pengujian menggunakan alat bantu *SPSS*. Setelah dilakukan pengujian, terdapat 14 kuesioner pada variabel pelatihan yang valid dan 11 pertanyaan kuesioner yang valid. Tidak validnya pertanyaan pada kuesioner dapat disebabkan oleh beberapa

faktor seperti, tidak kuatnya pertanyaan pada kuesioner sehingga membingungkan para responden untuk menjawab pertanyaan tersebut, kemudian tidak responsifnya para responden terhadap kuesioner yang diberikan atau diajukan peneliti terhadap para responden. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan pengujian kuesioner sebelum kuesioner akhir dibagikan. Bisa disebut *trial and error*, dengan begitu kita tidak perlu membuang atau menghapus item kuesioner kita yang tidak valid, karena sudah pernah dilakukan pengujian sebelumnya.

