

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan pada hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa peserta pelatihan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung yang berkaitan dengan tingkat Pelatihan yang hasilnya tinggi dan tingkat Kinerja yang hasilnya sedang. Hal tersebut ternyata tidak terbukti menurut hasil penelitian terhadap 50 responden pada pegawai DPMPTSP Kota Bandung dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Sehingga didapatkan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan pelatihan pegawai DPMPTSP Kota Bandung apabila dilihat dari materi pelatoha, dan fasilitas pelatihan termasuk kedalam kategori sangat tinggi, kemudian bila dilihat pada instruktur pelatihan, dan waktu pelatihan berada dalam kategori tinggi atau sangat puas.
2. Tingkat Kinerja pegawai di DPMPTSP Kota Bandung berada dalam kategori sangat tinggi. Peserta pelatihan DPMPTSP Kota Bandung berdasarkan Jumlah pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan waktu, Kemampuan kerja sama, Orientasi pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, dan kerja sama memiliki kinerja yang sangat tinggi. Akan tetapi,

indikasi – indikasi yang dilakukan dari hasil wawancara bahwa kinerja yang dihasilkan berada di posisi stagnan.

3. Terdapat hubungan positif yang agak lemah dan signifikan antara Program Pelatihan dengan Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sebesar 0.213 dengan koefisien determinasi 16.63%. Sementara itu, hubungan pada masing-masing dimensi Pelatihan dengan Kinerja, dimana hubungan yang paling tinggi terdapat pada dimensi Kemampuan kerja sama sebesar 0.350 namun hubungan yang paling tinggi tersebut berada dalam kategori hubungan agak lemah.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Berkaitan dengan tingkat Pelatihan yang dua indikatornya berada dalam kategori tinggi dan dua indikatornya lagi berada di kategori sangat tinggi untuk lebih memaksimalkan lagi terkait dengan instruktur dan waktu pelatihannya agar kinerja juga bisa meningkat. Karena berdasarkan hasil wawancara kemungkinan terkait dengan waktu pelatihan yang kurang efektif membuat penerapannya dalam kinerja tidak maksimal.
2. Berkaitan dengan tingkat kinerja, meskipun dari hasil pengolahan data menyatakan bahwa kinerja sudah sangat tinggi tetapi akan lebih baik jika kinerja juga meningkat dari pada tahun sebelumnya atau tidak berada pada

posisi yang sama. Jika kinerja meningkat akan membuat pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik juga.

3. Berdasarkan hasil penelitian dari hubungan antara Pelatihan dengan Kinerja yang berada dalam kategori agak lemah dengan nilai sebesar 0.213. Maka, saran yang diberikan adalah bahwa Pelatihan tidak memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja sehingga perlu dilakukan penelitian dengan variabel lain yang dapat menunjukkan hubungan yang kuat dengan variabel Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bangun, W. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga, (2012).
- Cole, J. *Personnel Management: Theory and Practice (5th ed)*. London: New York Publisher, (2002).
- Desler, G. *Human Resource Management Fifteenth Edition*. Florida: Pearson, (2017).
- Desler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks, (2010).
- Kirkpatrick, L Donald dan James D. *Implementing The Four Levels*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers, (2007).
- Sedarmayanti. "Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja". Jakarta: Mandar Maju, (2001).
- Silalahi, U. "Metode Penelitian Sosial Kuantitatif". Bandung: Refika Aditama, (2015).
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D". Bandung: Alfabeta, (2012).
- Torrington, D. *Human Resource Management Tenth Edition*. Edinburgh: Pearson, (2017).
- Umar, H. "Metode Penelitian". Jakarta: PT Gramedia, (2004).
- Wirawan. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Edisi Pertama". Jakarta: Salemba Empat, (2009).

Jurnal

Afroz, N. "Effects of Training on Employee Performance – A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh" *Global Journal of Economics and Business* Vol IV (2018): hal. 111-124

Gullu, T. "Impact of training and development programs on motivation of employees in banking sector" *International Journal of Economics, Commerce and Management* Vol IV issue 6 (2006): hal.91

Longenecker. "Key practices of high performance leaders" *Industrial and Commercial Training* Vol 22 (2010): hal. 22-40.

Website

"Tugas Pokok dan Fungsi" <https://portal-dpmpstsp.bandung.go.id/profil> diakses pada 18 Juli 2020 16.34 WIB

"Visi dan Misi" <https://portal-dpmpstsp.bandung.go.id/profil> diakses pada 18 Juli 2020 17.00 WIB

Peraturan

- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemeintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil