

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya yang berkaitan dengan evaluasi pelatihan kepemimpinan pada PT DX, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu:

1. Evaluasi pada level 1 peserta merasa pemateri, sarana dan materi sesuai dengan konten program dalam pelatihan ini sudah cukup baik dilihat dari rata-rata keseluruhan hasil responden pada evaluasi level 1.
2. Terjadi peningkatan yang cukup signifikan pada evaluasi level 2 yaitu peningkatan rata-rata yang sebelumnya hanya sebesar 37.7 naik menjadi rata-rata 75 pada kedelapan peserta pelatihan untuk pengetahuan peserta ketika dilakukan tes sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan kepemimpinan pada PT DX. Maka dari itu, pelatihan kepemimpinan pada PT DX dinyatakan berhasil karena persentase kenaikan sudah sesuai dengan harapan perusahaan.
3. Pada level 3 perubahan perilaku peserta pelatihan khususnya mereka yang terpilih menjadi manajer mengalami perubahan sesuai dengan yang diharapkan pada saat mereka diberikan pelatihan. Sebanyak 3 peserta dari 4 peserta pelatihan mengalami perubahan secara utuh. Perusahaan merasa puas dengan hasil ini karena mereka dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan pelatihan pada level ini dinyatakan berhasil.
4. Evaluasi level 4 memperlihatkan hasil secara menyeluruh yang diwakili oleh peningkatan kinerja manajer di masing-masing bagian yang diukur dari cara mereka menerapkan keseluruhan materi pada saat pelatihan kepemimpinan di lapangan. Pada evaluasi ini, pelatihan sudah dirasa efektif karena keseluruhan

manajer memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka sebagai manajer.

5. PT DX telah melakukan pelatihan kepemimpinan untuk periode selanjutnya dinilai dari dampak baik yang diberikan oleh peserta pelatihan terhadap perusahaan.

5.2 Saran

Beberapa saran yang diusulkan oleh penulis untuk perusahaan adalah:

1. Perusahaan bisa menyesuaikan materi yang akan digunakan jika adanya perubahan lingkungan yang sangat dinamis sehingga pengembangan materi bisa disesuaikan. Selain itu, untuk menjawab kebutuhan peningkatan kompetensi yang belum maksimal, perusahaan dapat mengembangkan materi dengan pembelajaran *case study* untuk kompetensi berpikir kritis.
2. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi program pelatihan kepemimpinan menyeluruh pada setiap pelatihan khususnya untuk evaluasi level 3 dan 4.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2004). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Darmadi, H. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Alfabeta.
- Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2006). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2007). *Implementing the Four Levels: A Practical guide for Effective Evaluation of Training Programs*. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Rejama Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson.
- Muhammad, A. K. (2010). *Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business*. Chichester, WS: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. D. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Method)*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.