

## BAB 6

### Kesimpulan dan Saran

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada BAB 5, penulis menarik kesimpulan sesuai dengan identifikasi masalah yang ada pada BAB 1. Berikut ini uraian kesimpulannya:

1. Pada penelitian ini, pelaksanaan program pelatihan *upskilling* yang diberikan kepada pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang ini sudah efektif karena sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dibuktikan bahwa perusahaan telah mempersiapkan program pelatihan *upskilling* dengan matang mengenai apa saja yang menjadi kebutuhan perusahaan, kebutuhan tugas, dan kebutuhan pegawai. Selain itu, penentuan tujuan dan materi pelatihan sudah jelas dan ringkas. Metode pelatihan yang digunakan tepat sehingga mempermudah pegawai pelayanan teknik maupun instruktur untuk menjelaskan tujuan pelatihan dan fungsinya. Terakhir, adanya pelaksanaan evaluasi pelatihan untuk melihat *feedback* dari pelaksanaan program pelatihan *upskilling*.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pelayanan teknik PT Haleyora Power Rayon Soreang beranggapan pelaksanaan pelatihan *upskilling* sudah efektif. Hal ini dijelaskan pada gambar 5.4 bahwa tanggapan responden mengenai pelatihan *upskilling* memiliki skor total sebesar 1472 dengan persentase 79,14% dan tergolong ke dalam kategori

sangat tinggi. Di mana secara keseluruhan menjawab 26,63% sangat setuju, 70,52% setuju, 2,85% tidak setuju, dan tidak ada jawaban sangat tidak setuju.

3. Selain itu, menurut koordinator pelayanan teknik PT Haleyora Power Rayon Soreang, selaku atasan langsung pegawai pelayanan teknik, beranggapan kinerja pegawai pelayanan teknik sudah baik. Hal ini dijelaskan pada gambar 5.5 bahwa tanggapan koordinator pelayanan teknik mengenai kinerja pegawai memiliki skor total sebesar 647 dengan persentase 74,54% dan tergolong ke dalam kategori tinggi. Di mana secara keseluruhan menjawab 17,93% sangat baik, 71,87% baik, 10,20% tidak baik, dan tidak ada jawaban sangat tidak baik.
4. Berdasarkan informasi teoretis, kerangka pemikiran dikembangkan untuk menguji hubungan antara pelatihan *upskilling* dengan kinerja pegawai. Menurut temuan, terbukti bahwa ada hubungan positif yang lemah antara pelatihan *upskilling* dengan tingkat kinerja pegawai pelayanan teknik di PT Haleyora Power Rayon Soreang. Hasil pengolahan data memperlihatkan nilai signifikansi sebesar 0,047 di mana memiliki nilai lebih kecil daripada  $\alpha$  (0,05) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara pelatihan *upskilling* dengan kinerja pegawai di PT Haleyora Power Rayon Soreang. Koefisien korelasi sebesar 0,360 menunjukkan kekuatan korelasi lemah. Hal ini disebabkan karena nilai koefisien korelasi berada dalam interval koefisien korelasi 0,20 – 0,39.

## 6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diketahui bahwa pelaksanaan program pelatihan *upskilling* di PT Haleyora Power Rayon Soreang sudah tergolong efektif dan kinerja pegawai juga sudah tergolong baik. Walaupun demikian, penulis akan memberikan saran terhadap pelaksanaan program pelatihan *upskilling* dan kinerja pegawai di PT Haleyora Power Rayon Soreang sebagai berikut:

### 1. Saran untuk program pelatihan *upskilling*.

Pelaksanaan program pelatihan *upskilling* di PT Haleyora Power Rayon Soreang sudah tergolong efektif, akan tetapi masih ada beberapa hal yang harus ditingkatkan lagi, seperti:

- a. Metode pelatihan yang digunakan tidak hanya *job instruction training* dan *simulation*, tetapi juga metode lain, seperti *case study* agar ketika pegawai pelayanan teknik menghadapi kasus baru, mereka mampu dan cepat tanggap untuk menyelesaikan kasus tersebut.
- b. Instruktur lebih interaktif kepada peserta pelatihan, seperti memberikan sesi tanya jawab kepada peserta pelatihan agar peserta dapat mengajukan pertanyaan jika ada hal yang dirasa kurang dimengerti atau untuk mengajukan pendapat.

### 2. Saran untuk kinerja pegawai.

- a. PT Haleyora Power Rayon Soreang harus selalu melakukan evaluasi kinerja pegawai pelayanan teknik serta memberikan

*feedback* kepada para pegawai atas kinerja mereka. Pemberian *feedback* ini mengenai aspek-aspek kinerja yang harus diubah dan dipertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh perusahaan, maupun oleh pegawai dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

- b. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah dengan memberikan program pelatihan kepada pegawai. Akan tetapi, tidak semua kinerja pegawai dipengaruhi oleh program pelatihan. Berdasarkan hal tersebut, penulis memberikan saran sebagai berikut:
  - i. Memberikan motivasi kerja kepada setiap pegawai untuk bekerja lebih baik lagi karena dengan memberikan motivasi pegawai merasa mendapat dukungan dari perusahaan.
  - ii. Selalu memberikan masukan yang positif kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja dan penyampaian kepada pegawai sesuai dengan karakteristik sifat mereka masing-masing.
3. Selain itu, penulis akan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:
  - a. Perlu dilakukan penelitian pada ruang lingkup yang lebih luas, tidak hanya pada satu rayon saja, tetapi juga pada satu area atau bahkan region. Tujuannya agar mengetahui hubungan pelatihan

dengan kinerja pegawai pada PT Haleyora Power yang lebih akurat karena data lebih mewakili populasi.

- b. Perlu dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Berger, L., & Berger, D. R. (2007). *Best Practice on Talent Management*. Jakarta: PPM.
- Budiningsih, I., Dinarjo, T., & Ashari, Z. (2017). Improvement of Employees' Performance through Training Intervention in Digital Era. *European Research Studies Journal*, 20(4B), 637-654.
- Dabale, W. P., Jagero, N., & Nyauchi, M. (2014). The Relationship between Training and Employee Performance: The Case of Mutare City Council, Zimbabwe. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(4), 61-72.
- Ganyang, M. T. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep dan Realita*. Bogor: IN MEDIA.
- Ghosh, P., Joshi, J. P., Satyawadi, R., Mukherjee, U., & Ranjan, R. (2011). Evaluating effectiveness of a training programme with trainee reaction. *Industrial and Commercial Training*, 43(4), 247-255.
- Hariandja, M. T. (2002). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. JAKARTA: GRASINDO.
- Hasibuan, M. S. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imanulhaq, A. (2018, 11 8). *Listrik Padam Jangan Salahkan PLN Dulu, Ini Dia Beberapa Penyebabnya*. Dipetik 07 28, 2019, dari TribunJateng: <https://jateng.tribunnews.com/2018/11/08/sentuhan-pohon-mengenai-jaringan-pln-gangguan-paling-dominan-penyebab-pemadaman-listrik?page=3>

- Jahja, Y. (2011). *PSIKOLOGI PERKEMBANGAN Edisi Pertama*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Manoppo, V., Kawet, L., & Taroreh, R. (2017). HUBUNGAN PELATIHAN DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AIR MANADO. *E-Journal UNSRAT*, 5(2), 2819-2828.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Pribadi, B. A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi: Implementasi Model Adide Edisi Pertama*. Jakarta: Prenada Media Group.
- PT Haleyora Power. (2018). *Laporan Tahunan*. Jakarta: PT Haleyora Power.
- PT PLN (Persero). (2019). *Tentang Kami: Anak Perusahaan*. Dipetik 06 20, 2019, dari PT PLN (Persero): <https://www.pln.co.id/>
- Sandamali, J. G., Padmasiri, M. K., Mahalekamge, W. G., & Mendis, M. V. (2018). The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations. *INTERNATIONAL INVENTION OF SCIENTIFIC JOURNAL*, 02(01), 12-17.

- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Referensi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sugiyono. (2018). *METODE PENELITIAN BISNIS (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D)*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Taufek, F. H., & Mustafa, M. (2018). The Effect of Training and Development towards Employee Performance: A Case Study in Proton Tanjung Malim. *Global Business and Management Research; Boca Raton, 777-781*.