

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulannya untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut :

**Kesimpulan 1** menjawab pertanyaan penelitian 1 Bagaimana pemahaman pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di Bmt Mitra Umat. Jawabannya adalah ***Pelatihan dan Pengembangan Kayawan itu sangat penting*** untuk perusahaan dan berpengaruh besar dan mampu meningkatkan kinerja dan sangat jelas dengan adanya pelatihan menambah wawasan dan pengetahuan secara luas, terutama untuk pengembangan diri dan bisa berkarir, sehingga sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hal ini seperti dikemukakan oleh (Rivai, 2015), ***Pelatihan merupakan kegiatan penting*** dalam proses kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kaswan (2017), menyatakan bahwa Pengembangan merupakan proses Pelatihan dan Pengembangan Karyawan itu penting, dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang.

**Kesimpulan 2** menjawab pertanyaan 2 dan 3 Bagaimana faktor keberhasilan dan kendala pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan di Bmt Mitra Umat. Jawabannya adalah tergantung dari materi yang pelatih berikan ke karyawan, Jika ada yang memberi pendapat atau ide juga diterima dan yang *terpenting saling memotivasi* menjadikan kinerja karyawan lebih baik lagi, jadi bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan otomatis jika kinerjanya bagus akan ada kemajuan dan kesejahteraan hidupnya di masa yang akan datang. Faktor kendalanya terutama di komunikasi karyawan yang kurang dilatih, kurangnya pengetahuan karyawan yang kurang berkompenten. Perubahan teknologi, materi, Instruktur dan metode biasanya penghambat dan menjadikan kendala utama biasanya tidak mutlak kesalahan pada karyawannya saja, tetapi pada perusahaan yang kurang memberikan metode tidak sesuai yang dibutuhkan karyawannya.

Hal ini seperti dikemukakan Siagian (2014), bahwa Faktor keberhasilan Pelatihan *karyawan akan termotivasi untuk bekerja* disebabkan oleh dua faktor, Faktor intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing masing karyawan. Faktor ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerjanya.

Hasibuan (2002), dalam program pelatihan dan pengembangan terdapat *kendala-kendala yang meliputi peserta, pelatih, fasilitas, kurikulum dan dana pengembangan*. Dalam melakukan strategi peningkatan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan.

**Kesimpulan 3** menjawab pertanyaan 4 yaitu Evaluasi setelah

melakukan penelitian pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan di Bmt Mitra Umat. Jawabannya adalah *Evaluasi pelatihan mengukur hasil kerjanya* yang bisa diterapkan agar bisa menjadi lebih baik dan bisa memperbaiki hasil kerjanya, untuk meningkatkan produktivitas sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Hal ini seperti dikemukakan Buxton dalam Mangkunegara, 2015, *Evaluasi yaitu Untuk menilai program-program* yang telah dilaksanakan agar meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pelatihan dan pengembangan, maka perusahaan mengevaluasi kegiatan kegiatan latihan dan pengembangan apakah sudah mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.

**Kesimpulan 4** menjawab pertanyaan 5 yaitu *Tujuan pelatihan dan pengembangan karyawan dalam upaya peningkatan karyawan* dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan di Bmt Mitra Umat. Jawabannya adalah Tujuan perusahaan khususnya untuk karyawannya agar bisa meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar bisa bersaing untuk mengembangkan kualitas dirinya dan mampu bekerja dengan dengan baik yang ber kompeten.

Mulyatiningsih (2011), Tujuan *Pelatihan dan Pengembangan Karyawan untuk Meningkatkan Kinerjanya* terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya. Dilihat dari tujuannya, yaitu ingin mengetahui kondisi suatu perusahaan sesuai prosedur dan tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien untuk masa depan

## **6.2 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut :

- 1) Keterbatasan jumlah partisipan atau informan, bahwa penelitian ini hanya menggunakan wawancara kepada 5 partisipan yang terdiri dari 1 partisipan utama, 2 Partisipan Pendukung, dan 2 Partisipan Luar (Akademisi).
- 2) Keterbatasan ruang lingkup, penelitian ini hanya menggunakan 2 kamtor yang dikaji yaitu Bmt Mitra Umat Pusat dan Bmt Mitra Umat Cabang Tirto. Walaupun masih banyak kantor cabang anak Bmt Mitra Umat lainnya.
- 3) Keterbatasan sumber data, penelitian ini mendasarkan sumber data wawancara mendalam dan dokumentasi, namun sumber data lainnya seperti artefak fisik belum digunakan secara maksimal.

## **6.3 Saran dan Rekomendasi**

### **6.3.1 Saran untuk Perusahaan Bmt Mitra Umat Pekalongan**

- 1) Pihak perusahaan Bmt Mitra Umat menginfokan pengembangan karir yang jelas bagi karyawan sehingga karyawan semangat untuk berprestasi serta meningkatkan kinerjanya demi mendorong pengembangan karirnya di perusahaan.
- 2) Perusahaan melaksanakan program – program yang dapat mendukung pengembangan karir karyawan secara berkala sehingga karyawan semakin termotivasi untuk berkontribusi kinerja yang baik bagi perusahaan.

- 3) Bmt Mitra Umat Pekalongan dapat menjadi perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja para karyawannya sehingga dapat mencapai target target yang ditetapkan perusahaan.

#### 6.3.2 Saran untuk Pembaca Penelitian ini

- 1) Disarankan untuk penelitian yang akan datang berkaitan dengan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan mengidentifikasi indicator-indikator dari pelatihan dan pengembangan karyawan
- 2) Disarankan untuk penelitian yang akan datang berkaitan dengan Pelatihan dan Pengembangan di Koperasi - koperasi Lembaga Keuangan Mikro seperti di Bank umum maupun di sector perbankan misalnya manufactur.