

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Dari penelitian yang dilakukan mengenai Analisis Kebutuhan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawandi Primkop Darma Putra Tri Dharma, maka penulis dapat simpulkan mengenai kebutuhan pelatihan yang di berikan Primkop Darma Putra Tri Dharma terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Kebutuhan Pelatihan yang dilaksanakan oleh Primkop Darma Putra Tri Dharma berdasarkan hasil penelitian mendapat penilaian 938 dengan kriteria cukup baik, hal ini dapat dilihat dari unsur-unsur yang dinilai seperti : hasil kerja, waktu kerja, keterampilan kerja, kesesuaian kerja karyawan dengan unsur yang dikelola, prestasi kerja karyawan, kemampuan menguasai pekerjaan, yang telah dilakukan karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma.
2. Kinerja Karyawan Primkop Darma Putra Tri Dharma secara keseluruhan mendapatkan skor 287 dengan kriteria cukup baik, hal ini dapat dilihat dari unsur-unsur yang dinilai seperti : ketelitian, kecepatan, dan kerapian kerja karyawannya, yang masing masing unsur memiliki penilaian cukup baik.
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kebutuhan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah membuat jadwal/pengadaan pelatihan secara rutin setiap tahunnya, dan mengevaluasi hasil kerja karyawan minimal 2 kali dalam satu tahun, dan menyediakan sarana yang layak agar suasana pelatihan berjalan dengan efektif dan lancar.

## 1.2 Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dianjurkan kepada Primkop Darma Putra Tri Dharma yaitu sebagai berikut:

1. Dari penilaian hasil penelitian perlunya pelatihan kerja karyawan memiliki penilaian terendah, yang mana peneliti menyarankan diadakan sekurang-kurangnya satu atau dua tahun kali agar kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik, pelatihan tersebut dapat dilakukan di luar koperasi ataupun mendatangkan instruktur yang berkualitas, serta cara penyampaian materi yang jelas dan terarah yang dapat dipahami karyawan/peserta pelatihan agar keterampilan, hasil kerja, kedisiplinan, pengetahuan karyawan dalam bekerja, dan prestasi kerja karyawan lebih baik lagi. Adapun yang harus dipertimbangkan dalam melaksanakan pelatihan yaitu pendanaan dan sumber daya manusia itu sendiri.
2. Terhadap kinerja karyawan hendaknya perintah dan tugas yang diberikan atasan dikerjakan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan, hal ini dilakukan dan di dapatkan dari hasil pelatihan yang diberikan oleh Primkop Darma Putra Tri Dharma untuk meningkatkan ketelitian, kerapian, kecepatan dan efisiensi kerja karyawan yang mana karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di Primkop Darma Putra Tri Dharma, sehingga pengambilan keputusan kerja

karyawanpun dapat terarah sesuai dengan tugasnya masing masing.

3. Diadakannya penilaian hasil kerja karyawan setiap tahunya, dimana ada nilai tambah atau hadiah bagi karyawan terbaik, agar kinerja karyawan dapat bekerja lebih baik lagi, dan adanya evaluasi setiap tahunnya, agar kinerja karyawan dapat terkontrol dan terarah.
4. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan skripsi ini sebagai referensi, sebaiknya perlu dikaji kembali. Karena tidak menutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan yang masih kurang sesuai, saya sebagai peneliti masih ada keterbatasan dan kekurangan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bagi Koperasi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai masukan bagi koperasi terutama yang berhubungan dengan kebutuhan pelatihan dan kinerja karyawan, hal ini meliputi kecepatan, kerapihan, efesiensi, kerjasama karyawan dalam pekerjaan, dan perkembangan teknologi informasi yang semakin berkembang pesat, sehingga Primkop Darma Putra Tri Dharma harus memberi informasi secara terbuka kepada karyawan tetang pentingnya pelatihan kerja.