

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENINGKATAN EFEKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR**

TUGAS AKHIR

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program
Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Universitas Negeri Padang*

Oleh:

Yolanda Hardiani

16134118



**PROGRAM STUDI DIII MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN PERDAGANGAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2019**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENINGKATAN EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR**

Nama : Yolanda Hardiani
NIM : 16134118
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi


Padang, Juli 2019

Diketahui Oleh,
Koordinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan



Firman, SE, M.Sc
NIP.19800206 200312 1 004

Disetujui Oleh,
Pembimbing Tugas Akhir



Yunita Engriani, SE, MM
NIP. 19830623 200912 2 003

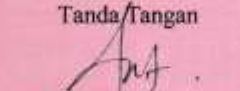
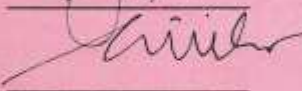
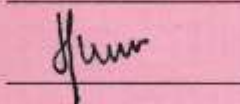
PENGESAHAN TUGAS AKHIR

**ANALISIS PROGRAM PELATIHAN DAN PENINGKATAN EFEKTIVITAS
KERJA KARYAWAN DI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR**

Nama : Yolanda Hardiani
NIM : 16134118
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program
Studi Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang.

Padang, Juli 2019

	Tim penguji	
Nama		Tanda/Tangan
Yunita Engriani, SE, MM	(Ketua)	
Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	
Firman, SE, M.Sc	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yolanda Hardiani
Tahun Masuk/Nim : 2016/16134118
Tempat/Tgl Lahir : Padang/12 November 1997
Program Studi : manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Bhayangkara No.22 RT 003/RW 004 Lubuk Buaya
Judul Tugas Akhir : Analisa Program Pelatihan dan Peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Tugas akhir saya ini dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali pembimbing.
3. Dalam tugas akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas akhir ini sah apabila telah ditandatangani oleh pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena tugas akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku.

Padang, Juli 2019



Yolanda Hardiani
16134118

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai pelaksanaan program pelatihan karyawan serta indikator apa saja yang paling dan kurang menentukan program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat. SDM memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu kunci utama untuk menciptakan SDM yang profesional yaitu, perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas secara menyeluruh dan terus-menerus. Program pelatihan dan pengembangan adalah suatu cara atau usaha guna peningkatan kualifikasi tenaga kerja pada suatu perusahaan. Pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses menyampaikan ilmu, baik pengetahuan maupun keterampilan guna meningkatkan kinerja karyawan yang baru bergabung di dalam perusahaan maupun karyawan lama agar lebih baik dari segi kemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Tujuan dari program pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, produktivitas kerja dan pengetahuan dari setiap karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Sampel dalam penelitian ini sebesar 105 orang karyawan di Dinas pengelolaan sumber daya air provinsi sumatera barat. Data dikumpulkan dengan metode menggunakan angket atau kuesioner. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan dapat dikatakan baik, ditinjau dari masing-masing beberapa indikator. menunjukkan bahwa terdapat nilai yang efektif setelah dilaksanakan pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan, hal ini diketahui berdasarkan hasil penyebaran angket yang menyatakan bahwa setelah mengikuti program tersebut maka karyawan lebih memahami bidang kerjanya masing-masing, karyawan lebih semangat mengerjakan pekerjaan. Walaupun pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja sudah baik, namun perlu untuk lebih ditingkatkan lagi pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja diberikan kepada seluruh karyawan sesuai kebutuhan.

Kata Kunci: Pelatihan Karyawan, Peningkatan Efektivitas Kerja

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah menganugerahkan rahmat serta inayah-Nya, dan tak lupa untuk junjungan besar Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan Tugas Akhir ini dengan judul “*Analisa Program Pelatihan dan peningkatan efektivitas Kerja Karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat*”. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Atas peran serta dari berbagai pihak dalam membantu dalam penyelesaian tugas akhir ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Firman, SE, M.Sc selaku ketua prodi DIII beserta para dosen dan seluruh karyawan/staf pegawai Fakultas Ekonomi atas bantuan yang diberikan selama penulis mengikuti studi.
3. Yunita Engraini, SE, MM selaku dosen pembimbing dan dosen pembimbing akademik yang telah banyak memberikan bimbingan, nasihat, dan arahan bagi penulis.
4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.

6. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
7. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta dan keluarga besar yang selalu memberikan yang terbaik dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Kepada rekan-rekan seangkatan lainnya terutama angkatan 2016 yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan dan motivasi dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan.

Dalam penulisan laporan Tugas Akhir ini penulis menyadari masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Oleh karena itu segala kritik yang bersifat membangun akan diterima dalam penyempurnaan laporan Tugas Akhir ini.

Padang, 2019

Yolanda Hardiani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
B. Pelatihan dan Peningkatan Efektifitas Kerja Karyawan	12
C. Manfaat dan Tujuan Pelatihan	15
D. Jenis Pelatihan.....	17
E. Metode Pelatihan.....	18
BAB III PENDEKATAN PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Metode Penelitian.....	23
D. Instrumen Penelitian.....	24
E. Sumber Data.....	25
F. Prosedur Penelitian.....	26
G. Populasi dan Sampel	28
H. Operasional Variabel.....	31
I. Skala Pengukuran Data	32
J. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	33
K. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Profil Perusahaan	37

1. Sejarah Perusahaan	37
2. Visi, Misi dan Motto Dinas Pengelolaan SDA.....	38
3. Tujuan dan Sasaran Dinas Pengelolaan SDA.....	39
4. Fungsi Dinas Pengelolaan SDA	40
5. Struktur Organisasi	41
6. Program Kerja Dinas Pengelolaan SDA Sumbar	42
B. Hasil Penelitian	44
C. Hasil Pengolahan Data	47
D. Pembahasan Hasil Penelitian	62
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah karyawan Dinas PSDA.....	3
Tabel 2 Rangkuman penilaian kinerja perbagian DinasPSDA.....	4
Tabel 3 Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di Dinas PSDA provinsi Sumatera Barat.....	5
Tabel 4 Populasi karyawan Dinas PSDA.....	30
Tabel 5 Daftar sampel Dinas PSDA Provinsi Sumbar.....	32
Tabel 6 operasional variabel.....	33
Tabel 7 Skala pengukuran data.....	34
Tabel 8 Hasil perhitungan validitas variable program pelatihan peningkatan efektifitas kerja.....	36
Tabel 9 Hasil uji reliabilitas.....	37
Tabel 10 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	43
Tabel 11 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	44
Tabel 12 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	45
Tabel 13 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	46
Tabel 14 Distribusi frekuensi proram pelatihan	47
Tabel 15 Distribusi frekuensi variabel dari indikator reaksi.....	48
Tabel 16 Distribusi frekuensi variabel pelatihan dari indikator pembelajaran.....	49
Tabel 17 Distribusi frekuensi variabel pelatihan dari indicator perilaku.....	50
Tabel 18 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dari indikator hasil.....	51
Tabel 19 Distribusi frekuensi peningkatan efektivitas kerja.....	53

Tabel 20 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dari indikator kualitas pekerjaan.....	54
Tabel 21 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dari indikator kuantitas pekerjaan.....	55
Tabel 22 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dari indikator sikap.....	56
Tabel 23 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan dari indikator kerjasama.....	57
Tabel 24 Distribusi frekuensi variable kinerja karyawan indikator komunikasi.....	57
Tabel 25 Distribusi frekuensi variable kinerja karyawam indicator kinerja keseluruhan.....	58
Tabel 26 Distribusi frekuensi variable motivasi dari indikator kebutuhan fisiologis.....	59
Tabel 27 Distribusi frekuensi variabel motivasi dari indikator keselamatan dan keamanan.....	59
Tabel 28 Distribusi frekuensi variabel motivasi dari indikator kebutuhan sosial.....	60
Tabel 29 Distribusi frekuensi variabel motivasi dari indikator kebutuhan penghargaan.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Dinas PSDA.....	39
Gambar 2 Struktur organisasi PSDA.....	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Obsevasi
- Lampiran 2 Surat Penelitian
- Lampira 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi
- Lampiran 5 Tabel Distribusi

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi, serta masalah-masalah lainnya. Menurut Ardana (2012: 5) “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.”

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Tisnawati dan Saefullah (2005:194) menyebutkan “MSDM adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.” Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Menurut Rivai (2009:211) “Pelatihan merupakan wahana untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan.”

Oleh karena itu, memasuki abad ke-21 atau yang dikenal era globalisasi, sebagai era tanpa batas yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing, praktis tidak ada lagi batas antar satu negara dengan negara lain sangat diperlukan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Rachmawati (2008:110) “Pelatihan merupakan wadah lingkungan

bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.” Pelatihan lebih diajukan pada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, adapun pelatihan yang diberikan perusahaan merupakan upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan dan juga untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan selama magang di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat bahwa hal yang melatarbelakangi diadakannya pelatihan karyawan adalah terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal dan adanya pengetahuan baru yang harus dikuasai oleh karyawan seiring dengan perkembangan zaman. Serta seperti kita ketahui bahwa pelatihan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat Menurut Golongan Tahun 2018

NO	GOLONGAN	JUMLAH
1	I.a	0
2	I.b	1
3	I.c	1
4	I.d	0
5	II.a	2
6	II.b	12
7	II.c	26
8	II.d	5
9	III.a	24
10	III.b	25
11	III.c	19
12	III.d	16
13	IV.a	7
14	IV.b	5
15	IV.c	1
16	IV.d	0
	TOTAL	144

Sumber: Kasubag Umum & Kepegawaian PSDA

Setiap kegiatan di dalam suatu perusahaan memerlukan berbagai sumber daya yang pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Untuk menemukan seseorang yang bisa bekerja dengan baik, maka sebuah perusahaan perlu melakukan pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan, baik itu dalam hal keterampilan, ilmu, dan kemampuan. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan yang mana bertujuan untuk membantu dan meningkatkan produktifitas dan efektivitas

perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau yang ingin dicapai. Terkait hal tersebut Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat melakukan program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan untuk memperlancar aktivitas kerja karyawan agar tidak terjadi nya berbagai macam masalah yang dapat menghambat proses kerja. Berikut ini merupakan tabel penilaian kinerja karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat .

Tabel 2 Rangkuman Penilaian Kinerja Per Bagian Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

Nama Bagian	November	Desember	Januari
	Skor	Skor	Skor
Kepala Dinas	98.50	99	98.5
Sekretaris	100	100	100
Subag Umum & Kepegawaian	1197.00	1190.00	1088.00
Subag Keuangan & Aset	974.00	989.00	886.00
Bidang Sungai, Pantai, & Konservasi	1353.00	1372.00	1462.00
Seksi Pengendalian Daya Rusak Air	1001.00	998.00	897.00
Bidang Irigasi & Rawa	1193.00	1401.00	1590.00
Seksi Rehabilitasi & Pengembangan Jaringan	895.00	896.00	791.00
Bina Teknik	1889.00	1895.00	1706.00
Balai PSDA Wilayah Sungai Dareh	1408.00	1408.00	1406.00
Balai PSDA Wilayah Bukittinggi	1301.00	1301.00	1396.00

Sumber: Kasubag Umum & Kepegawaian PSDA

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan per bagian mengalami fluktuasi setiap bulannya. Pada bulan November dari 11 bagian yang ada di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air ada 2 bagian yang “kurang”, Sedangkan pada bulan Desember terdapat 2 bagian pula yang

mendapat skala penilaian “kurang”, serta untuk bulan Januari terdapat 3 bagian yang mendapat skala penilaian “baik”. Hal ini menunjukkan bahkan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat. Oleh karena itu salah satu cara perusahaan untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas yaitu dengan melakukan pelatihan kerja kepada karyawan tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka dan mencapai hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas.

Untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang baik tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya, karena dengan banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak menjamin bahwa pekerjaan akan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar keberadaan sumber daya manusia memiliki andil dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu diadakannya program pelatihan dan peningkatan efektifitas kerja karyawan secara menyeluruh dan terus menerus. Berikut ini adalah uraian mengenai jumlah pelatihan yang mengikuti pelatihan karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 3 Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat tahun 2018

Jenis pelatihan	Karyawan yang hadir	
	RKAP	REAL
Kursus jabatan	51	18
Kursus teknis	30	20
Total	71	38

Sumber: Kasubag Umum & Kepegawaian PSDA

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sedikit sekali karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut, padahal pelatihan merupakan hal yang harus diikuti oleh setiap karyawan yang telah ditunjuk untuk mengikutinya. Program pelatihan merupakan salah satu pendekatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Karena dengan kinerja karyawan yang baik, maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam melaukan pekerjaannya. Melalui program pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu, malainkan juga untuk membantu karyawan mengubah dan meningkatkan pola pikir yang lebih baik, sikap dan cara pandang karyawan yang lebih baik terhadap pekerjaan baik itu secara individu ataupun dalam tim, serta juga untuk melatih karyawan untuk bisa melakukan pekerjaan-pekerjaan yang lebih beragam sehingga bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melihat dari berbagai hal di atas maka Dinas pengelolaan Sumber Daya Air yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengembangan dan pengelolaan sistem irigasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan perusahaan dan perusahaan menyadari betul bahwa mereka membutuhkan karyawan-karyawan yang berkualitas untuk membantu kegiatan operasional perusahaan. Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air memiliki berbagai macam program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan salah satu diantaranya yaitu dengan mengadakan pelatihan khusus karyawan seperti

pelatihan komputer dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas karyawan tersebut.

Pelatihan yang diadakan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air bertujuan untuk menciptakan karyawan yang ahli dalam bidang masing-masing, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terlaksana dengan baik dan dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan untuk kemajuan perusahaan. Selama penulis melakukan magang di perusahaan tersebut, penulis menemukan bahwa masih banyaknya pegawai yang belum optimal dalam melakukan tugasnya dan itu tentu saja bisa menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian analisis program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan di Dinas pengelolaan sumber Daya Air yaitu untuk mengetahui apakah program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan di Dinas pengelolaan sumber Daya Air berjalan dengan baik.

D. Manfaat Penelitian

Kegiatan ini bermanfaat bagi :

1. Perusahaan

Dengan adanya kegiatan ini dapat memberi saran kepada perusahaan tentang pelatihan karyawan.

2. Penulis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan. Memenuhi dan melengkapi sebagian syarat-syarat guna menyelesaikan studi pada program diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa mengenai analisa program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat, sudah terlaksana dengan baik ditinjau dari beberapa indikator yang ada, serta juga dapat dilihat dari hasil TCR yang didominasi dengan nilai sangat tinggi. Hasil ini didapatkan dari responden yang ada di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Barat, walaupun beberapa dari responden tidak memiliki pendapat yang sama tetapi pada umumnya responden memiliki pendapat yang mengenai analisa program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan Karyawan merasa program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan yang mereka ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka saat ini dan karyawan selalu mendapatkan informasi yang jelas mengenai tujuan diadakannya suatu pelatihan. setelah karyawan mengikuti program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja merasakan adanya peningkatan kemampuan dalam melakukan *pekerjaan* sehingga berdampak positif terhadap kinerja yang semakin tinggi dan merasa termotivasi dalam bekerja dengan lebih baik. Sedangkan indikator yang mendapatkan hasil yang kurang baik dalam analisa program pelatihan dan peningkatan efektivitas kerja karyawan di dinas pengelolaan sumber daya air

provinsi Sumatera Barat adalah indikator kebutuhan fisiologis. Indikator ini dapat dilihat dari bahwa karyawan belum merasa kalau gaji yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan tersebut .

B. Saran

1. Untuk item program pelatihan dengan indikator reaksi diperlukan adanya peningkatan jenis maupun kualitas sarana dan fasilitas yang digunakan dalam program pelatihan karyawan kedepannya, yaitu dengan pemberian ATK (Alat Tulis Kantor), modul, dan makan siang untuk peserta pelatihan walaupun pelatihan dilaksanakan di kantor pusat PT Perkebunan Nusantara VIII. Selain itu ruang kelas seharusnya dilengkapi dengan air conditioner (AC) dan akses internet. Hal ini dimaksudkan agar seluruh peserta pelatihan dapat termotivasi dalam mengikuti program pelatihan dan mengikuti program pelatihan dengan baik. Serta untuk beberapa indikator lainnya maka perlu juga diperbaiki seperti halnya untuk materi yang akan diberikan kepada peserta.
2. Untuk item peningkatan efektivitas kerja karyawan diperlukan adanya perbaikan dari masing-masing indikator yang masih belum terlaksana dengan baik. Terutama untuk indikator kebutuhan fisiologis yaitu mengenai gaji yang diberikan untuk karyawan diperlukan adanya perubahan untuk selanjutnya. Indikator yang memiliki nilai baik perlu untuk dipertahankan serta diperlukan adanya perubahan untuk masa yang akan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohamad Faisal. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penelitian Kinerja di Perusahaan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Utama. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Bisma. 2017. Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi Kredit CU Semarang Cocok. Jurnal Manajemen Vol 1 (2017): 1-14.
- Becker, T E & Klimoski, R J. 1989. A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance. Journal of Personnel Psychology Vol. 42 (1989), pp. 343–358.
- Dessler, Gary. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa. Jakarta: Indeks.
- Herman Sofyandi, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D., (2006). Evaluating Training Program; The Four Levels, 3rd Edition. San Fransisco: Berrett Koehler, Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-13. Bandung: Remaja Rosdakarya.