

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dalam bab IV ini penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan yang dibuat berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan dalam rangka mengetahui sejauh mana tingkat ketercapaian tujuan penelitian. Selain itu, ada beberapa saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan dengan harapan dapat dijadikan informasi yang berguna.

A. Kesimpulan

Gambaran diklat kepemimpinan yang diikuti oleh pegawai di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Weigthed Means Scored* (WMS) diperoleh nilai rata-rata **4,42** atau **88,4%** dengan kategori **sangat baik**. Hal ini dapat diartikan bahwa pelaksanaan diklat kepemimpinan yang diikuti oleh pegawai di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung berjalan dengan sangat baik.

Kinerja pegawai alumni diklat kepemimpinan di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Weigthed Means Scored* (WMS) yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tolok ukur yang telah ditentukan, diperoleh rata-rata keseluruhan item pada variable Y adalah sebesar **4,00** atau **80%** dengan kategori **baik**. Hal ini diartikan bahwa kinerja

pegawai di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung termasuk baik.

Pengaruh yang sangat signifikan dari diadakannya diklat kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari persamaan regresi $\bar{Y} = 38,08 + 0,71 X$. Di mana, hal ini dapat menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dalam hal peningkatan pada variabel X (Diklat kepemimpinan) akan mempengaruhi variabel Y (Kinerja pegawai) dan setiap ada perubahan kenaikan satu unit pada variabel X maka akan diikuti terhadap perubahan pada variabel Y sebesar 0,71.

Dengan menggunakan perhitungan statistika rumus *Product Moment* diperoleh hasil bahwa harga koefisien korelasi antara Diklat Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar **0,59** yang menunjukkan bahwa pengaruh Diklat Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai tergolong pada klasifikasi korelasi **cukup kuat**. Dengan demikian kinerja pegawai dipengaruhi oleh diklat kepemimpinan hanya sebesar 34,81% sedangkan 65,19% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji keberartian koefisien korelasi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar **4,50** dengan taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) dengan $dk = 40 - 2 = 38$ yaitu sebesar 1,684 diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , atau $4,50 > 1,684$ maka H_0 ditolak, artinya Ada hubungan yang signifikan antara diklat kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Jadi, Pengaruh Diklat Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ini tergolong kuat, artinya diklat kepemimpinan sangat mendukung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, diolah dan dianalisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah dilaksanakan sesuai dengan hipotesis yang penulis ajukan yaitu “Terdapat pengaruh yang signifikan dari adanya diklat kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai” di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai diklat kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung, maka pada kesempatan ini penulis akan mengemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang sangat berarti bagi kelancaran dan keberhasilan di masa yang akan datang. Beberapa hal yang dapat dijadikan rekomendasi antara lain:

1. Bagi lembaga

Berdasarkan hasil penelitian di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung, bahwa diklat kepemimpinan sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia sejauh ini sudah termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian, lembaga diharapkan dapat terus mengembangkan dan meningkatkan pelaksanaan diklat kepemimpinan sesuai dengan perkembangan zaman untuk dapat meningkatkan

kompetensi dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap kelangsungan organisasi. Selain itu, lembaga hendaknya selalu memperhatikan kinerja para pegawainya dan melakukan penilaian yang berkelanjutan dengan berpedoman pada aturan yang berlaku serta adanya tindak lanjut yang berarti bagi kemajuan kerja pegawai maupun organisasi.

Faktor penting lainnya yang harus diperhatikan oleh lembaga adalah perhatian pada pemilihan metode diklat. Pemilihan metode diklat harus sesuai dengan tujuan diklat dan tujuan organisasi agar kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan setelah diadakannya diklat kepemimpinan dan tidak adanya anggapan negatif bahwa diklat hanyalah buang-buang waktu, biaya, tenaga, dll. Dan, apabila hal ini sudah dapat dilaksanakan dengan baik dan berhasil dengan sangat memuaskan maka diharapkan akan terwujud kinerja pegawai yang sesuai dengan standar kompetensi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Bagi pegawai

Diklat kepemimpinan diberikan bagi Pegawai khususnya Pegawai Negeri Sipil untuk mencapai persyaratan kompetensi pimpinan aparatur pemerintah yang baik sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Oleh karena itu, berkembang atau tidaknya organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang ada di dalamnya. Proses diklat kepemimpinan ditujukan untuk mengembangkan potensi para pegawai agar dapat

meningkat dan sesuai dengan kebutuhan dan tantangan perkembangan zaman.

Berdasarkan pengolahan data, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Lingkungan Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Bandung, sudah termasuk dalam kategori baik. Jadi, peningkatan kinerja pegawai harus terus ditingkatkan dan salah satunya adalah dengan mengikuti diklat kepemimpinan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diklat kepemimpinan dan kinerja pegawai merupakan suatu garapan yang harus benar-benar dikaji dengan baik karena dua hal ini akan selalu hangat untuk di bahas apalagi zaman sekarang ini di mana setiap organisasi telah berkomitmen pada adanya penilaian keberhasilan organisasi yang berbasis pada kinerja. Oleh karena itu, di masa yang akan datang hendaknya mempergunakan instrumen yang lebih beragam dan menggunakan teknik pengumpulan data gabungan agar data yang diperoleh memiliki tingkat keakurasian yang lebih tinggi dan penelitian dapat berhasil dengan lebih baik lagi sesuai dengan tuntutan zaman yang selalu berubah menuju ke arah yang lebih baik.