

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Diklat PJJ SMDP (*Supervisory Management Development Program*) yang diukur melalui 6 indikator yaitu 1) Isi Program diklat; 2) Metode diklat; 3) Instruktur/pengajar; 4) Penanggungjawab kelas; 5) Durasi diklat; 6) Fasilitas diklat, secara keseluruhan sudah sangat memuaskan. Namun, ada sub indikator dengan perolehan angka terendah, yakni kesesuaian durasi diklat dengan materi dengan skor 2,85 dan efektivitas penggunaan metode PJJ dengan skor 2,88 dari 4,00. Perolehan skor tersebut mengartikan bahwa para peserta yang menjadi responden menganggap pelaksanaan Diklat PJJ SMDP masih memerlukan peningkatan dalam efisiensi metode pembelajaran dan durasi penyelenggaraannya.
2. Tingkat kompetensi pegawai yang menjadi peserta diklat PJJ SMDP (*Supervisory Management Development Program*) secara keseluruhan sudah sangat baik. Ini dinilai melalui 6 indikator yaitu 1) *Knowledge* (pengetahuan); 2) *Understanding* (pemahaman); 3) *Skill* (keterampilan); 4) *Value* (nilai); 5) *Attitude* (sikap); 6) *Interest* (minat). Berdasarkan indikator yang telah dikaji, ditemukan bahwa indikator *Attitude* (sikap) mencapai skor tertinggi di mana pegawai dianggap telah bertanggungjawab, jujur dan berintegritas dalam bekerja, pegawai juga mampu bekerjasama dalam lingkungan kerja serta memiliki motivasi dan antusiasme dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan indikator *Interest* (minat) memperoleh skor terendah yakni 3,09 dari 4,00 yang menunjukkan bahwa kreativitas, inovasi, dan kualitas hasil kerja pegawai masih perlu ditingkatkan lagi.
3. Terdapat hubungan dengan kategori "sedang" bahwa Diklat PJJ memberikan pengaruh positif terhadap kompetensi peserta sebesar 29,8%, sementara 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Hubungan ini juga dijelaskan lebih lanjut dari penghitungan regresi yang hasilnya  $Y = 22,963 + 0,546 X$ , dan

mengindikasikan bahwa nilai konstanta 22,963 adalah nilai dari variabel kompetensi jika variabel Diklat PJJ bernilai 0 dan bila ada perubahan (naik/turun) satu poin pada variabel Diklat PJJ, maka perubahan tersebut juga akan memengaruhi variabel lainnya sebesar 0,546.

4. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai berdasarkan penelitian sebelumnya yaitu Budaya Organisasi dan Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 54,1% terhadap kompetensi pegawai. Selanjutnya Motivasi memiliki pengaruh sebesar 65,2% terhadap kompetensi pegawai.

## 5.2. Implikasi

Merujuk hasil riset dan ulasan terkait pengaruh pelaksanaan Diklat PJJ SMDP (*Supervisory Management Development Program*) terhadap kompetensi pegawai sebagai peserta Diklat PJJ SMDP, keberhasilan penyelenggaraan Diklat PJJ SMDP turut andil dalam peningkatan kompetensi para pegawai. Hal itu bisa menjadi rujukan untuk mengembangkan dan memperbaiki pelayanan diklat sehingga pelaksanaan diklat mampu meningkatkan kapabilitas para pegawai dengan optimal.

Di sisi lain, terdapat indikator terlemah dari tiap variabel, variabel Diklat PJJ SMDP dengan metode diklat dan variabel Kompetensi dengan indikator *Interest* (minat). Dengan rendahnya perolehan skor indikator metode pada Diklat PJJ SMDP (*Supervisory Management Development Program*), akan mengakibatkan penurunan kualitas pembelajaran yakni karena materi tidak disampaikan dengan cara/metode yang efektif, sehingga peserta kesulitan untuk memahaminya, serta mengakibatkan penurunan motivasi dan kepuasan peserta. Seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara (2012) bahwa salah satu komponen yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan diklat adalah metode yang digunakan dalam harus sesuai dengan tingkat kebutuhan dan kemampuan peserta.

Sama halnya dengan variabel Kompetensi, rendahnya perolehan skor indikator *Interest* (minat) yang menunjukkan bahwa kreativitas, inovasi, dan kualitas hasil kerja pegawai yang belum maksimal, akan mengakibatkan terjadinya stagnansi bahkan penurunan produktivitas. Hal ini disebabkan karena produktivitas pegawai dapat mengalami penurunan jika kurangnya dorongan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi. Seperti yang disampaikan oleh Alfarisi &

Wadjidi (2022) peningkatan kompetensi diharapkan mampu maksimalkan produktivitas kerja dan mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

### 5.3. Rekomendasi

Berdasarkan studi yang dilakukan untuk mengkaji pengaruh Diklat PJJ SMDP terhadap kompetensi peserta, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi berikut:

#### 1. Bagi Lembaga

- a. Kajian ini dimaksudkan untuk dapat dijadikan pedoman untuk menilai keberhasilan Diklat PJJ SMDP, kemudian diolah menjadi rekomendasi untuk pengembangan dan perbaikan dalam pelaksanaan Diklat PJJ SMDP di masa mendatang. Dari perhitungan WMS, variabel Diklat PJJ SMDP mendapat indikator dengan capaian terendah pada metode diklat. Mengenai hal ini, hendaknya metode dalam penyelenggaraan diklat menggunakan metode yang sesuai dengan kondisi terkini yakni dengan metode tatap muka (*offline*) karena dirasa lebih efektif dan dapat melibatkan peserta secara aktif dalam kegiatan belajar mengajar, mengingat materi Diklat SMDP yang padat baik jumlah maupun kompleksitasnya. Jika Diklat SMDP ini masih akan menggunakan metode PJJ (pembelajaran jarak jauh) maka haruslah memperhatikan kualitas dan variasi materi agar lebih menarik serta mudah dipahami peserta. Selain itu, alangkah baiknya pelaksana diklat PJJ memperbanyak sesi tatap muka daring melalui *Zoom Meeting* atau *Google Meet* agar seluruh materi dan tugas dapat betul-betul dipahami oleh para peserta.
- b. Tingkat kompetensi pegawai sebagai peserta diklat PJJ SMDP terkategori sangat baik, namun ada potensi peningkatan lebih lanjut dengan mempertimbangkan indikator *Interest* (minat). Hal ini tercermin dari penilaian yang lebih rendah bila dibandingkan dengan indikator lain. Dalam rangka meningkatkan kompetensi minat pegawai salah satunya bisa dengan mengadakan Kegiatan *team building* yaitu kegiatan yang memperkuat hubungan antar pegawai, seperti *outing* atau *workshop*. Selain itu kompetensi minat pegawai juga dapat meningkat melalui pengembangan karir pegawai dapat lebih termotivasi jika dapat melihat peluang untuk berkembang.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan studi ini diharapkan bisa dijadikan refeal/rujukan bagi peneliti lain yang akan mengkaji tentang diklat serta kompetensi. Peneliti mendatang diharapkan bisa menyertakan faktor lain yang belum dianalisis dalam studi ini. Selain itu juga bagi berikutnya agar dapat memanfaatkan metode dan pendekatan lain misalnya melalui wawancara dan penyebaran angket secara langsung dalam memperoleh informasi dari para peserta diklat sehingga penilaian lebih akurat dan relevan.