

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, penelitian ini menyimpulkan bahwa :

1. Secara parsial kompetensi instruktur ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap hasil pelatihan (Y) secara signifikan dengan total pengaruh sebesar 4,913%, terdiri atas pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Secara umum skor rata-rata kompetensi instruktur di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah sebesar 152 dari 200 skor maksimal, Adapun rata rata kompetensi instruktur yang paling tinggi berasal dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta pusat , sedangkan rata-rata kompetensi instruktur yang paling rendah berasal dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur.
2. Secara parsial motivasi berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap hasil pelatihan (Y) secara signifikan dengan total pengaruh sebesar 5,575%, terdiri atas pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Secara umum skor rata-rata motivasi berprestasi di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta adalah sebesar 81,09. Adapun skor rata-rata motivasi berprestasi peserta pelatihan yang paling tinggi berasal dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat, sedangkan skor rata-rata motivasi peserta pelatihan yang paling rendah berasal dari Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat. Rata-rata pencapaian hasil tes praktik yang paling tinggi berasal dari Pusat Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Pusat, demikian juga untuk rata-rata hasil tes teori juga berasal dari PPKD ini.
3. Secara simultan, kompetensi instruktur ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap hasil pelatihan (Y) dengan total pengaruh sebesar 10,487%, selain dari kedua variabel yang diteliti, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak diamati yang berpengaruh terhadap hasil pelatihan (Y) dengan pengaruh yang cukup besar

yakni sebesar 89,513%. Variabel-variabel tersebut kemungkinan besar merupakan kontribusi dari faktor-faktor lain diluar kompetensi instruktur ( $X_1$ ) dan motivasi berprestasi ( $X_2$ ) yang tidak diteliti oleh penulis.

## **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut.

### 1. Bagi Instruktur

Belum maksimalnya kompetensi instruktur di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Provinsi DKI Jakarta terutama di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Timur mencakup beberapa indikator kompetensi antara lain : (a) Instruktur disarankan untuk lebih meningkatkan kompetensi profesional dengan cara menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar sesuai dengan materi pelatihan yang diampu secara kreatif, dan menggunakan model pembelajaran yang yang lebih bervariasi.(b) Instruktur disarankan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dengan cara mengenali karakteristik peserta pelatihan dan menguasai teori belajar, sehingga instruktur memiliki kemampuan mengelola pembelajaran yang lebih baik. (b) Instruktur disarankan meningkatkan kompetensi kepribadian dengan cara menjadi pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta pelatihan dan masyarakat, sehingga memiliki pribadi yang mantap dan bijaksana.(c) Instruktur disarankan meningkatkan kompetensi sosial dengan cara menjalin komunikasi dan interaksi kepada peserta pelatihan , sesama instruktur, kepala lembaga, orang tua/ wali dan masyarakat sekitar.

Dengan memperhatikan cara-cara di atas diharapkan instruktur memiliki kompetensi yang lebih baik, sehingga dalam penyampaian materi di kelas dapat diterima peserta pelatihan dan dapat meningkatkan hasil pelatihan secara maksimal.

## 2. Bagi Lembaga

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian bahwa belum meratanya kompetensi instruktur di Pusat Pelatihan Kerja Provinsi DKI Jakarta maka penyelenggara perlu menerapkan standar kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang instruktur. Instruktur yang kesulitan melakukan pendampingan terhadap peserta pelatihan perlu mendapat perhatian dengan cara melakukan pelatihan kepada instruktur secara khusus yang berhubungan dengan pendampingan. Selain itu proses pendampingan terhadap peserta pelatihan dapat dilakukan oleh instruktur lain yang lebih menguasai kompetensi pendampingan.

Demikian juga mengenai temuan masih ada peserta pelatihan yang motivasi berprestasinya dalam kategori rendah, pihak penyelenggara pelatihan dalam hal ini PPKD bisa berkontribusi untuk meningkatkan motivasi peserta dengan memberikan penghargaan kepada peserta yang nilainya bagus dan aktif di kelas, pemberian promosi kerja bagi yang mendapat hasil yang maksimal diharapkan mampu meningkatkan motivasi berprestasi peserta pelatihan.

## 3. Bagi Peserta Pelatihan

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini yakni motivasi berprestasi berpengaruh terhadap hasil pelatihan, sedangkan masih ditemukan adanya peserta pelatihan yang motivasi berprestasinya berada dalam kategori rendah. Padahal motivasi sangat berperan dalam membantu peserta untuk mencapai hasil belajar yang maksimal. Oleh karena itu disarankan bagi peserta pelatihan untuk meningkatkan motivasi berprestasi dengan cara menumbuhkan keyakinan bahwa seseorang bisa berubah menuju titik optimum melalui penetapan target dan tujuan selama mengikuti pelatihan otomotif, meningkatkan pengetahuan mengenai otomotif dengan memanfaatkan media yang ada seperti internet dan modul-modul pelatihan.