

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan WMS mengenai gambaran efektivitas diklat manajerial yang dilaksanakan pada bulan Agustus 2016 – Februari 2017 di Pusdiklat Ir. H. Djuanda dapat dikategorikan dalam kategori sangat baik dengan perolehan skor 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa pihak penyelenggara diklat memperhatikan efektivitas diklat manajerial dengan sangat baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan WMS mengenai kinerja pegawai di Pusdiklat Ir. H. Djuanda dapat dikategorikan dalam kategori sangat baik dengan perolehan skor 4,49. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah tercapai dengan sangat baik.
3. Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas diklat manajerial terhadap kinerja pegawai di PT KAI (Studi Pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda). Hal ini ditunjukkan dengan hasil harga koefisien korelasi, yang menginterpretasikan bahwa keterkaitan antara efektivitas diklat manajerial terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori cukup kuat. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh efektivitas diklat manajerial sebesar 11,42%.

## B. Implikasi

Secara teoritis hasil penelitian yang dilakukan bahwa efektivitas diklat manajerial dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menghasilkan kinerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh Pusdiklat Ir. H. Djuanda PT KAI sebagai pusat pendidikan dan pelatihan perkeretaapian milik PT KAI yang menempatkan SDM sebagai asset utama untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan visi, misi dan tujuan perusahaan dengan memberikan perhatian optimal dalam perkembangan kebutuhan kompetensi SDM yang menentukan keberhasilan dan kesinambungan usaha PT KAI dalam jangka panjang.

Efektivitas diklat manajerial merupakan ketepatan hasil dalam mencapai tujuan diklat yang menghasilkan pembelajaran yang bermanfaat bagi peserta diklat. Ketika efektivitas diklat manajerial rendah maka dampaknya yaitu kinerja pegawai akan rendah pula. Kinerja merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Dalam melihat kinerja yang baik, yang dapat dijadikan tolak ukurnya adalah dengan melihat *output* yang dihasilkan dari rencana yang telah ditetapkan. Jika *output* yang dihasilkan sesuai dengan rencana yang ditetapkan maka kinerja seseorang atau organisasi bisa dikatakan baik karena sejalan dengan harapan yang diinginkan.

### C. Rekomendasi

Terdapat beberapa rekomendasi sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan efektivitas diklat manajerial yang diikuti terhadap kinerja pegawai pada Pusdiklat Ir. H. Djuanda. Adapun rekomendasi sebagai berikut:

1. Diharapkan peneliti yang akan datang dapat melakukan penelitian mengenai evaluasi efektivitas diklat manajerial dengan cara mengukur aspek pengetahuan, perilaku, dan kinerja pegawai sebelum dan sesudah pelatihan sehingga perubahan pada ketiga aspek tersebut dapat terlihat lebih jelas.
2. Diharapkan peneliti yang akan datang juga mengukur evaluasi efektivitas diklat manajerial dengan menggunakan dua kelompok pembanding, yaitu membandingkan antara kelompok yang sudah mengikuti pelatihan dengan kelompok yang belum mengikuti pelatihan.
3. Bagi pihak lembaga diharapkan untuk melakukan evaluasi efektivitas diklat manajerial secara berkala dan berkesinambungan oleh unit yang bertanggungjawab terhadap proses penyelenggaraan diklat, dimulai dari evaluasi terhadap penyelenggara, pelaksanaan, proses, dan evaluasi hasil pasca pelatihan.
4. Pihak lembaga diharapkan dapat menindaklanjuti hasil evaluasi efektivitas diklat manajerial guna perbaikan dan peningkatan penyelenggaraan program pelatihan bagi pegawai melalui forum rapat evaluasi yang diadakan pasca pelaksanaan pelatihan.
5. Pihak lembaga diharapkan untuk melakukan *monitoring* (pemantauan) terhadap kinerja pegawai secara berkala dan intensif untuk mengetahui apakah pelatihan tersebut benar-benar berdampak terhadap peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan pegawai ditempat kerjanya.