

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan masalah tentang bagaimana hubungan antara persepsi program diklat dengan persepsi kinerja karyawan di lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI. Populasi dalam penelitian ini adalah para pejabat eselon III di lingkungan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI. Informasi dari Bagian kepegawaian Departemen Agama RI jumlah pejabat eselon III yang menempati lingkungan tersebut adalah sebanyak 19 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pejabat eselon III yang telah mengikuti DIKLATPIM III yaitu berjumlah 17 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, secara umum ternyata hipotesis yang diajukan peneliti diterima, karena pada kenyataannya dilapangan menunjukkan terdapat hubungan yang cukup berarti antara pelaksanaan program diklat dengan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesis umum dalam penelitian ini yaitu “Terdapat hubungan yang berarti antara persepsi program diklat dengan persepsi kinerja karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama RI”.

Persepsi program pendidikan dan latihan memiliki hubungan yang cukup baik dengan persepsi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, bahwa program pendidikan dan latihan yang diselenggarakan dengan baik dan

didukung oleh faktor-faktor yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan umum di atas dapat dijabarkan lagi beberapa kesimpulan khusus dari penelitian ini, yaitu:

- a. Terdapat hubungan yang berarti antara tujuan diklat dengan persepsi program pendidikan dan latihan bagi karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. Tujuan diklat mempunyai hubungan kategori baik dengan kinerja karyawan di Departemen Agama. Hal ini berarti kejelasan tujuan diklat dapat memotivasi peserta diklat untuk meningkatkan kerjanya.
- b. Terdapat hubungan yang berarti antara materi diklat dengan persepsi program pendidikan dan latihan bagi karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. Materi diklat mempunyai hubungan kategori cukup baik dengan kinerja karyawan di Departemen Agama. Hal ini berarti kedalaman materi diklat dapat memotivasi peserta diklat untuk meningkatkan kerjanya.
- c. Terdapat hubungan yang berarti antara metode diklat dengan persepsi program pendidikan dan latihan bagi karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. Metode diklat mempunyai hubungan kategori baik dengan kinerja karyawan di Departemen Agama. Hal ini berarti pemilihan metode yang sesuai dengan kebutuhan peserta diklat dapat memotivasi peserta diklat untuk meningkatkan kerjanya.

- d. Terdapat hubungan yang berarti antara media diklat dengan persepsi program pendidikan dan latihan bagi karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. Media diklat mempunyai hubungan kategori baik dengan kinerja karyawan di Departemen Agama. Hal ini ketersediaan media yang berkualitas, dan kesesuaian pemilihan media dengan materi diklat dapat membuat para peserta diklat lebih memahami isi materi dan akan berdampak pada peningkatan kualitas kerja karyawan.
- e. Terdapat hubungan yang berarti antara instruktur diklat dengan persepsi program pendidikan dan latihan bagi karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. Instruktur diklat mempunyai hubungan kategori baik dengan kinerja karyawan di Departemen Agama. Hal ini berarti kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi yang dipengaruhi oleh pemilihan metode dan media yang sesuai dengan kebutuhan dapat membantu karyawan untuk lebih memahami materi sehingga mencapai tingkat kemampuan yang diharapkan.
- f. Terdapat hubungan yang berarti antara evaluasi diklat dengan persepsi program pendidikan dan latihan bagi karyawan di Lingkungan Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama. Evaluasi diklat mempunyai hubungan kategori cukup baik dengan kinerja karyawan di Departemen Agama. Hal ini berarti evaluasi diklat yang sesuai dengan materi yang

diberikan dapat mengukur sejauhmana ketercapaian tujuan diklat serta kinerja karyawan peserta diklat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dirumuskan dalam kesimpulan tersebut di atas, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran kepada karyawan

Diharapkan kepada karyawan menyadari dan selalu berusaha meningkatkan kinerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tugas yang telah ditentukan oleh Departemen Agama RI, antara lain dengan cara:

- Mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari program pendidikan dan latihan dalam menjalankan pekerjaan di kantor.
- Membaca berbagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan yang mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan di kantor.
- Mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki dari latar belakang pendidikan formal.
- Melakukan diskusi dengan rekan sekerja.
- Memupuk keterampilan yang dimiliki melalui latihan-latihan kelompok baik pada waktu senggang maupun di luar jam kerja dengan bantuan dari pihak manajemen.

- Melakukan studi banding dengan perusahaan lain yang sejenisnya.
- Senantiasa kreatif dan inovatif dalam bidang pekerjaan yang digeluti.

2. Saran kepada Departemen Agama

- a. Para pengelola program pendidikan dan latihan bagi karyawan diharapkan lebih mengembangkan mutu dari program tersebut, dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program pendidikan dan latihan melalui kemitraan dengan pihak perguruan tinggi maupun lembaga pendidikan lain.
- b. Perlu adanya peningkatan penyediaan fasilitas dan unsur-unsur penunjang lainnya demi keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan latihan secara optimal yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Saran kepada jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

Diklat sudah cukup berkembang sebagai salah satu pendidikan luar sekolah baik itu dilingkungan departemen maupun non departemen. Hal ini akan berdampak pada kebutuhan lembaga-lembaga diklat terhadap Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi untuk dapat menggeluti bidang ini secara total. Kenyataan dilapangan masih banyak orang yang bergelut dalam bidang ini yang tidak memiliki kompetensi khusus pengetahuan tentang bidang kediklatan. Sehingga kondisi ini harus

menjadi tantangan sekaligus peluang bagi Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan sebagai lembaga yang secara akademis memasukkan bidang kediklatan dalam perkuliahannya. Pendalaman dan perluasan kajian tentang kediklatan dalam perkuliahan baik teoritis maupun aplikatif akan memberikan bekal bagi mahasiswa jangka pendeknya sebagai bekal selama mengikuti program internship (praktek kerja lapangan) di sebuah lembaga yang bergelut dalam bidang pengembangan Sumber Daya Manusia, serta jangka panjangnya sebagai bekal apabila telah menyelesaikan studi di jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan untuk dapat terjun kedalam dunia kediklatan secara professional.

4. Saran kepada peneliti lain

Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang hubungan persepsi program pendidikan dan latihan dengan persepsi kinerja karyawan, perlu kiranya diadakan penelitian lebih lanjut mengenai hubungan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program pendidikan dan latihan dengan kinerja karyawan. Selain itu dapat pula diadakan pengkajian ulang dengan sampel yang lebih luas sebagai studi perbandingan.