

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN

Bertitik tolak dari pembahasan hasil penelitian dapatlah kiranya disimpulkan beberapa hal sebagai berikut ini :

1. Penyelenggaraan diklat struktural di lingkungan Departemen Energi dan Sumberdaya Mineral telah dilaksanakan sesuai dengan program yang telah ditetapkan, tetapi masih terdapat berapa hal yang masih perlu penyempurnaan atau peningkatan, di antaranya :
 - a. Kelengkapan sarana dan prasarana Perpustakaan;
 - b. Fasilitas alat bantu belajar dan mengajar;
 - c. Akomodasi bagi peserta dan Pengajar;
 - d. Pelayanan penyelenggara diklat terhadap peserta;
2. Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap kuisener yang digunakan dalam pengumpulan data untuk diklat ADUM dan SPAMA, baik sebelum maupun sesudah diklat, diperoleh kesimpulan bahwa semua item pertanyaan bersifat valid (sah) yang ditunjukkan dengan kenyataan bahwa semua nilai $r_{XIXT} > 0,3$. Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel 4.90, Tabel 4.91, Tabel 4.92 dan Tabel 4.93.
3. Demikian pula halnya, hasil pengujian reliabilitas terhadap kuisener yang digunakan dalam pengumpulan data untuk diklat ADUM dan SPAMA, baik

sebelum maupun sesudah diklat, menghasilkan kesimpulan bahwa kuisener bersifat reliabel. Pada pengujian reliabilitas sebelum diklat ADUM, diperoleh hasil ($t_{\text{test}} = 19,56$) > ($t_{0,05;98} = 1,98$). Pada pengujian reliabilitas sesudah diklat ADUM, diperoleh hasil ($t_{\text{test}} = 9,98$) > ($t_{0,05;98} = 1,98$). Pada pengujian reliabilitas sebelum diklat SPAMA, diperoleh hasil ($t_{\text{test}} = 10,7979$) > ($t_{0,05;64} = 1,998$). Pada pengujian reliabilitas sesudah diklat SPAMA, diperoleh hasil ($t_{\text{test}} = 12,89$) > ($t_{0,05;64} = 1,998$).

4. Melalui pengujian terhadap hipotesis H_0 bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari penyelenggaraan diklat ADUM dan SPAMA terhadap peningkatan kinerja alumni diklat, diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis H_0 tersebut ditolak (pengujian bersifat signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan diklat ADUM dan SPAMA memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Pengujian pengaruh diklat ADUM menghasilkan ($t_{\text{test}} = 2,3916$) > ($t_{0,05;98} = 1,98$), sedangkan pada diklat SPAMA menghasilkan ($t_{\text{test}} = 2,7350$) > ($t_{0,05;98} = 1,9977$).
5. Besarnya pengaruh penyelenggaraan diklat ADUM terhadap peningkatan kinerja alumni adalah sebesar 34,625% dan besarnya pengaruh penyelenggaraan diklat SPAMA terhadap peningkatan kinerja alumni adalah sebesar 10,20%. Kurang memuaskannya nilai pengaruh diklat ADUM dan SPAMA tersebut dapat disebabkan oleh belum dilibatkannya variabel lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja alumni diklat, diantaranya

variabel : penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, kondisi lingkungan kerja dan kondisi kepemimpinan atasan, dan lain-lain.

6. Besarnya pengaruh variabel pengembangan organisasi (X1) terhadap peningkatan kemampuan (Y1) alumni diklat ADUM adalah sebesar $P_{Y1X1} = 17,48 \%$, sedangkan besarnya pengaruh variabel penyelenggaraan diklat (X2) terhadap peningkatan kemampuan (Y1) alumni adalah sebesar $P_{Y1X2} = 72,83 \%$, sehingga besarnya pengaruh variabel lainnya, selain variabel X1 dan X2, adalah sebesar $P_{Y1\epsilon1} = 9,69 \%$. Selanjutnya besarnya pengaruh peningkatan kemampuan (Y1) terhadap peningkatan kinerja (Y2) adalah sebesar $P_{Y2Y1} = 87,10 \%$, sehingga besarnya pengaruh variabel lainnya adalah sebesar $P_{Y2\epsilon2} = 12,90 \%$.
7. Besarnya pengaruh variabel pengembangan organisasi (X1) terhadap peningkatan kemampuan (Y1) alumni diklat SPAMA adalah sebesar $P_{Y1X1} = 7,12 \%$, sedangkan besarnya pengaruh variabel penyelenggaraan diklat (X2) terhadap peningkatan kemampuan (Y1) alumni adalah sebesar $P_{Y1X2} = 70,12 \%$, sehingga besarnya pengaruh variabel lainnya, selain variabel X1 dan X2, adalah sebesar $P_{Y1\epsilon1} = 22,76 \%$. Selanjutnya besarnya pengaruh peningkatan kemampuan (Y1) terhadap peningkatan kinerja (Y2) adalah sebesar $P_{Y2Y1} = 81,24 \%$, sehingga besarnya pengaruh variabel lainnya adalah sebesar $P_{Y2\epsilon2} = 18,76 \%$.
8. Hubungan kinerja alumni diklat terhadap pengembangan organisasi dan penyelenggaraan diklat, cukup besar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi, untuk diklat ADUM sebesar $R^2_{Y1X1X2} = 74,99\%$ dan

pada diklat SPAMA sebesar $R^2_{Y1X1X2} = 56,64 \%$. Nilai keterkaitan atau hubungan ini mencerminkan bahwa para peserta diklat ADUM lebih sungguh-sungguh dalam mengikuti diklat dibandingkan dengan para peserta diklat SPAMA. Hal ini disebabkan karena sebagian besar para peserta diklat ADUM belum menduduki jabatan, sedangkan para peserta diklat SPAMA sebagian besar sudah menduduki jabatan, minimal eselon IV.

B. IMPLIKASI

Dari kesimpulan hasil penelitian di atas, terdapat beberapa implikasi yang dapat dikemukakan, diantaranya :

1. Pendidikan dan pelatihan bagi aparatur pemerintah adalah merupakan proses transformasi kualitas sumber daya manusia dengan empat dimensi utama, yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental dan fisik. Proses sistematis atas empat dimensi di atas diarahkan pada perubahan dan peningkatan kualitas secara terus menerus. Untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan dan pelatihan seperti dimaksud di atas, maka berimplikasi pada perlunya memperhatikan variabel manajemen penyelenggaraan diklat, yang meliputi : program, kelembagaan dan tenaga keprofesionalan.
2. Untuk dapat menghasilkan standar kualitas diklat, akan berimplikasi pada perlunya keberadaan tiga komponen yang mestinya memenuhi standar kualitas yaitu standar kualitas masukan, standar kualitas proses dan standar kualitas keluaran. Ketiganya harus simultan dan koheren. Tidak

ada diklat yang baik yang hanya mengandalkan satu komponen standar. Hanya dengan terpenuhinya tiga standar kualitas dimaksud maka citra diklat dapat terus terjaga.

3. Perencanaan program diklat secara tepat dan terarah akan berimplikasi pada perlunya ketersediaan perangkat kerja yang memadai, baik berupa komitmen dan kebijakan pimpinan yang mendukung, sarana dan prasarana yang representatif dan memadai, serta adanya dukungan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang handal.
4. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan berimplikasi pada perlunya kebijakan untuk memelihara dan terus meningkatkan kinerja tersebut, misalnya melalui penerapan konsep *reward* dan *punishment* yakni pemberian penghargaan kepada pegawai yang kinerjanya tinggi berupa peningkatan karir maupun kompensasi yang memadai. Sedangkan kepada pegawai yang kinerjanya rendah, diperlukan komitmen pimpinan untuk memberikan perhatian misalnya melalui penugasan diklat, mutasi bahkan memberikan sanksi mulai dari yang bersifat ringan, sedang sampai sanksi berat.

C. REKOMENDASI

Sejalan dengan kesimpulan dan implikasi di atas, maka penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut ini :

1. Sehubungan dengan nilai $P_{Y1\epsilon1} = 9,69\%$ dan $P_{Y2\epsilon2} = 12,90\%$ untuk diklat ADUM dan diklat SPAMA sebesar $P_{Y1\epsilon1} = 22,76\%$ dan $P_{Y2\epsilon2} = 18,76\%$,

maka sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji variabel lainnya, selain pengembangan organisasi dan penyelenggaraan diklat struktural.

2. Sebaiknya diupayakan penyempurnaan perpustakaan sebagai salah satu faktor pendukung penyelenggaraan diklat struktural, baik yang berhubungan dengan media kepustakaan yang bersifat umum maupun dengan pemanfaatan sarana teknologi informasi.
3. Metode penyajian pelajaran sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan peserta diklat yang dalam hal ini lebih menekankan pada partisipasi peserta diklat.
4. Sebaiknya diupayakan peningkatan kualitas dan kuantitas fasilitas dan alat bantu belajar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi.
5. Penerapan disiplin dalam proses belajar mengajar seyogyanya disesuaikan dengan kondisi peserta.

