

---

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dibuat berdasarkan analisis deskriptif dan analisis statistik. Kesimpulan deskriptif sebagai berikut :

*Pertama*, Kinerja widyaiswara di tiga PPPG di Bandung, yang diukur melalui dimensi 1) pengajaran, 2) pelaksanaan proses belajar mengajar, 3) pengembangan profesi, dan 4) penunjang proses belajar mengajar atau bimbingan, dalam kategori **tinggi**, berarti bahwa dimensi yang dikembangkan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja widyaiswara.

*Kedua*, Penerapan hasil pelatihan widyaiswara pada tiga PPPG di Bandung, dalam kategori **tinggi**, berarti Penerapan hasil pelatihan yang dibangun oleh dimensi pengetahuan, dimensi sikap dan dimensi perilaku. Secara empirik aspek-aspek dalam dimensi tersebut telah terinternalisasikan pada widyaiswara dengan baik, sehingga memberikan kontribusi yang besar dalam menunjang kinerja widyaiswara.

*Ketiga*, Budaya organisasi pada tiga PPPG (PPPG Tertulis, PPPG IPA, dan PPPG Teknologi Bandung), yang diukur melalui dimensi (1) budaya organisasi yang berorientasi pada hasil, dan (2) budaya organisasi yang berorientasi pada orang, secara deskriptif dalam kategori **tinggi**, berarti bahwa budaya organisasi didukung oleh aspek dimensi-dimensinya dengan baik. Secara empirik dimensi budaya organisasi berorientasi pada orang memberikan kontribusi tertinggi, ini



menunjukkan bahwa aspek kinerja individu cukup dominan. Inilah yang secara empirik menjadi faktor pendorong tingginya kinerja widyaiswara.

*Keempat*, Budaya kerja pada tiga PPPG di Bandung, yang diukur melalui dimensi nilai (*Value*), dimensi karsa (*creativity*) dan dimensi hasil karya (*performance*), secara deskriptif dalam kategori tinggi, berarti bahwa dimensi yang dibangun dalam penelitian ini telah memberikan kontribusi yang tinggi terhadap pembentukan Kinerja widyaiswara pada ketiga instansi tersebut.

Berdasarkan analisa deskriptif terhadap jawaban responden secara umum baik dari penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja, melalui dimensi dan indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini telah memberikan kontribusi yang tinggi dalam membangun kinerja widyaiswara pada tiga instansi PPPG di Bandung.

Analisis statistik, pengaruh variabel-variabel penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : *Pertama*, Secara parsial Penerapan hasil pelatihan berpengaruh secara positif dan bermakna terhadap kinerja widyaiswara. Analisis statistik menunjukkan bahwa penerapan hasil pelatihan widyaiswara memberikan kontribusi yang cukup erat terhadap kinerja widyaiswara. Analisis regresi melalui persamaan regresi berarti bahwa setiap perubahan pada penerapan hasil pelatihan akan diikuti perubahan pada kinerja widyaiswara pada arah yang sama. Artinya semakin tinggi tingkat penerapan hasil pelatihan semakin tinggi pula tingkat kinerja widyaiswara.

*Kedua*, pengaruh positif dan bermakna antara budaya organisasi terhadap kinerja widyaiswara. Analisis statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi

memberikan kontribusi cukup erat terhadap kinerja widyaiswara. Analisis regresi berarti bahwa setiap perubahan pada budaya organisasi akan diikuti perubahan kinerja widyaiswara pada arah yang sama. Artinya semakin tinggi tingkat budaya organisasi di ketiga PPPG semakin tinggi pula tingkat kinerja widyaiswara pada instansi tersebut.

*Ketiga*, pengaruh positif dan bermakna antara budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa budaya kerja memberikan kontribusi yang kecil terhadap kinerja widyaiswara. Analisis regresi berarti bahwa setiap perubahan budaya kerja akan diikuti perubahan kinerja widyaiswara pada arah yang sama. Artinya semakin tinggi tingkat budaya kerja di ketiga PPPG semakin tinggi pula tingkat kinerja widyaiswara pada instansi tersebut.

*Kelima*, Secara bersama-sama ada pengaruh positif dan bermakna antara penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja memberikan kontribusi kecil terhadap kinerja widyaiswara. Analisis regresi berarti bahwa setiap perubahan pada penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja akan diikuti perubahan kinerja widyaiswara pada arah yang sama. Artinya semakin tinggi tingkat penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja di ketiga PPPG semakin tinggi pula tingkat kinerja widyaiswara pada instansi tersebut

## **B. Implikasi**

Kesimpulan di atas memberikan gambaran tentang pengaruh positif dan bermakna antara penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara. Pengaruh itu mengandung arti bahwa semakin tinggi penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja di ketiga PPPG semakin tinggi pula tingkat kinerja widyaiswara. Berikut beberapa implikasi dari temuan penelitian.

*Pertama*, Adanya pengaruh yang cukup berarti baik secara parsial ataupun bersama-sama antara penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara, memberikan implikasi yang signifikan kepada ketiga instansi PPPG (PPPG Tertulis, PPPG IPA, dan PPPG Teknologi Bandung) agar memberikan perhatian khusus kepada widyaiswara terutama dalam pelatihan yang teratur, budaya organisasi dan budaya kerja agar dapat berperan dalam peningkatan kinerja widyaiswara. Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut maka upaya untuk meningkatkan kinerja widyaiswara dapat ditempuh melalui :

- a. Perlunya peningkatan dan mendorong widyaiswara untuk mengikuti berbagai pelatihan yang relevan dengan keahliannya, sehingga mampu menerapkan hasil pelatihan tersebut dalam bidang yang sesuai di instansi PPPG secara simultan.
- b. Perlunya menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan kinerja widyaiswara, dengan mensinergikan budaya organisasi berorientasi orang dengan budaya organisasi berorientasi tugas.
- c. Perlunya meningkatkan dan mendorong widyaiswara untuk menanamkan nilai-nilai budaya kerja, sehingga mampu meningkatkan kreativitas atau karsa dan hasil karya dalam mendukung dan menyumbangkan peningkatan kinerja kelembagaan.

d. Perlunya membentuk pemahaman, sikap, keterampilan melalui pelatihan didorong oleh budaya organisasi dan budaya kerja yang tinggi memberikan implikasi yang rasional dalam peningkatan kinerja widyaiswara di tiga PPPG (PPPG Tertulis, PPPG IPA, dan PPPG Teknologi Bandung).

*Kedua*, Adanya pengaruh penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja widyaiswara memberikan dukungan dan kontribusi terhadap teori yang sudah berlaku selama ini. Namun demikian penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja widyaiswara perlu dilakukan, sehingga dapat melahirkan kembali temuan ilmiah yang lebih produktif. Perlunya penelitian kembali pada aspek-aspek penerapan hasil pelatihan yang lebih komprehensif untuk melahirkan teori-teori dan rujukan-rujukan operasional bagi penyelenggara pelatihan dan pihak berwenang lainnya.

### **C. Rekomendasi**

Rekomendasi dibuat berdasarkan pada aspek dimensi pada setiap variabel yang kondisinya masih lemah dengan indikasi rendahnya skor yang diperoleh. Bertolak dari kesimpulan dan implikasi sebagaimana yang telah dikemukakan, selanjutnya penulis mengajukan rekomendasi berikut ini.

*Pertama*, Pusat Pengembangan dan Penataran Guru (PPPG) sebagai lembaga penyelenggara berbagai pelatihan dan penataran memiliki peranan yang besar dalam menjamin kualitas tenaga pendidikan. Oleh karena itu perlu memperhatikan kinerja penyelenggara pelatihan dan penataran dalam hal ini adalah kinerja widyaiswara, artinya kinerja widyaiswara harus lebih baik. Secara empirik dengan memperhatikan dan membandingkan hasil penelitian, kinerja widyaiswara dilihat dari dimensi yang dikembangkan yaitu dimensi pengajaran, dimensi pelaksanaan PBM, dimensi penunjang PBM dan dimensi pengembangan



profesi. Dimensi pengembangan profesi menunjukkan skor rata-rata terendah, berarti pada aspek ini belum optimal. Peningkatan kinerja widyaiswara, harus dilakukan upaya perbaikan melalui langkah-langkah: 1). Membudayakan untuk menulis karya ilmiah, 2). Meningkatkan kegiatan dalam menterjemahkan berbagai literatur asing, dan 3). Melaksanakan kegiatan orasi ilmiah. Maka rekomendasinya adalah :

- a. Peningkatan kemampuan penulisan karya ilmiah sebagai bagian dari tugas
- b. Melakukan penelitian sebagai suatu tugas akademik tidak hanya untuk memenuhi angka kredit belaka
- c. Meningkatkan kegiatan orasi ilmiah sebagai wujud aktualisasi akademik.
- d. Melakukan pengiriman widyaiswara sebagai duta ilmiah dalam berbagai forum ilmiah.

*Kedua*, Dimensi perilaku pada variabel Penerapan hasil pelatihan menunjukkan skor rata-rata terendah. Sesuai dengan tujuan pelatihan diantaranya adalah terbentuknya perubahan pemahaman melalui aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan. Ketiga aspek tersebut harus mendukung dan terkait satu sama lain. Tujuan pelatihan akan efektif manakala terjadi keseimbangan diantara ketiga hal tersebut. Apabila terjadi ketimpangan diantara tiga hal tersebut maka pelatihan tidak akan berpengaruh secara operasional pada individu ataupun instansi.

Oleh karena itu untuk menyeimbangkan aspek-aspek tersebut perlu dilakukan upaya-upaya konkret. Secara empirik dalam penelitian ini rendahnya skor pada dimensi perilaku yang diukur melalui indikator: peningkatan hasil, kedisiplinan, efisiensi waktu dan biaya. Secara ideal untuk meningkatkan peran dan dampak dari pelatihan terhadap kinerja instansi atau personal maka perlu ditingkatkan. Upaya peningkatan penerapan hasil pelatihan terhadap widyaiswara dapat dilakukan sebagai berikut :

- a. Widyaiswara harus banyak mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kompetensi untuk memberikan tambahan kemampuan dalam menunjang tugas-tugasnya.
- b. Widyaiswara didorong untuk mengaplikasikan hasil-hasil pelatihan yang pernah diikuti dengan cara mensosialisasikan secara kelembagaan pada instansi masing-masing.
- c. Widyaiswara harus dapat menunjukkan kemampuan teknis operasional sebagai wujud perolehan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, serta menyampaikan dan menularkan kepada widyaiswara lain.
- d. Widyaiswara harus mampu menjadi teladan bagi pengembangan profesionalitas tugasnya, untuk mendukung kinerjanya.
- e. Meningkatkan keterampilan dalam kreativitasnya dalam bekerja.

*Ketiga*, Dimensi organisasi berorientasi pada tujuan tercapai skor rata-rata terendah bila dibandingkan dengan dimensi lainnya. Secara umum pada konteks dimensi ini kurang maksimal dalam membangun budaya organisasi sehingga kontribusi terhadap kinerja widyaiswara kecil. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang harus dilakukan untuk menjaga keseimbangan kedua hal tersebut. Upaya yang harus dilakukan dengan meninjau ulang aspek-aspek yang terkait pada budaya organisasi berorientasi pada tujuan antara lain: (1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian kerincian, dan (3) orientasi hasil. Memperhatikan hal tersebut maka rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menanamkan kesadaran kepada widyaiswara bahwa apa yang dilakukan adalah untuk tujuan lembaga.
- b. Memberikan pemahaman menyeluruh tentang aspek-aspek yang akan mendorong efektivitas organisasi atau instansinya.

- c. Menanamkan kembali tentang hakekat visi dan misi kelembagaan
- d. Memberikan pembekalan kepada semua widyaiswara terutama kesesuaian antara pendidikan dengan bidang pekerjaan.
- e. Dibuat komitmen yang jelas akan hakekat tugas yang diemban untuk kepentingan kelembagaan, dengan mengutamakan tugas daripada kepentingan pribadi.

*Ketiga*, pengujian lebih lanjut atas kebenaran hasil penelitian perlu dilakukan penelitian lanjutan berdasarkan pendekatan kualitatif. Cara akan menghasilkan penelitian yang dapat didudukkan dalam perspektif komparatif, yang selanjutnya dapat memperkaya temuan empirik bagi peningkatan kinerja widyaiswara. Urgensi penelitian lanjutan tersebut didasarkan pula kepada keterbatasan penelitian ini, yang berfokus kepada pengujian kebermaknaan dan pengukuran pengaruh antara penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi, budaya kerja di instansi PPPG terhadap kinerja widyaiswara. Secara metodologis, studi pengukuran pengaruh antar variabel dalam penelitian ini mengandung keterbatasan terutama karena ketiga variabel bebasnya dipahami dan diukur hanya berdasarkan persepsi responden.

Secara konsepsional kinerja widyaiswara harus didukung oleh keterkaitan antara aspek penerapan hasil pelatihan, budaya organisasi dan budaya kerja. Hasil pelatihan yang baik, nilai budaya organisasi yang tinggi dan budaya kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi pula pada kinerja. Dengan demikian produktivitas instansi akan tinggi.





