

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi (Variabel X) dengan kinerja pegawai (Variabel Y).

1. Pelatihan berbasis kompetensi yang berupa hasil yang diukur melalui tes merupakan hasil pelatihan berbasis kompetensi yang diperoleh pegawai dari suatu proses pelatihan yang merupakan suatu proses belajar meliputi keterampilan, pengetahuan, sikap yang didemonstrasikan dan memenuhi standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dalam melaksanakan fungsi pekerjaannya yang diukur melalui kualitas, kuantitas, kemampuan didalam bekerja.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa ada hubungan antara variabel X (pelatihan berbasis kompetensi) dengan variabel Y (kinerja pegawai) yang diperoleh $r_{xy} = 0,653$ hal ini berarti, terdapat hubungan antara kedua variabel dalam penelitian tersebut. Karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat hubungan 0,653 berada pada peringkat tertinggi. Dengan demikian menimbulkan pengertian bahwa semakin tinggi hasil pelatihan berbasis kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Uji persyaratan data telah memenuhi kriteria dengan $L_o < L_t$ dengan perhitungan $L_o = 0,063$ dan $L_t = 0,161$ pada taraf signifikan 0,05 maka dapat dikatakan bahwa galat taksiran regresi X dan Y berdistribusi normal.
5. Hubungan antara variabel penelitian yaitu pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja pegawai sangat berarti. Ini buktikan dengan uji t bahwa $t_h > t_t$ atau $4,56 > 1,70$
6. Penelitian ini juga menunjukan bahwa ternyata pelatihan berbasis kompetensi bukan satu-satunya faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai kontribusi yang diberikan oleh variabel X terhadap Variabel Y yaitu sebesar 42,58 sehingga 57,42 merupakan faktor lain diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, komunikasi, pengalaman kerja, motivasi, pembearian beban kerja.
7. Meskipun secara perhitungan statistik berhasil diuji terdapat hubungan yang positif dari kedua variabel yang diteliti, namun peneliti sangat menyadari bahwa faktor pelatihan berbasis kompetensi ini juga berarti tidak mempunyai kelemahan. Keterbatasan metode korelasional yang tidak dapat mengontrol kemungkinan adanya variabel-variabel lain yang mungkin lebih berkaitan dengan kinerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang masih terlalu sedikit, semua merupakan keterbatasan penelitian.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pelatihan berbasis kompetensi dengan kinerja pegawai pada Departemen Perindustrian di Jakarta.

Dengan demikian implikasi penelitian ini adalah:

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan berbasis kompetensi, dimana kinerja harus dilihat sebagai salah satu yang penting dalam peningkatan kualitas pegawai.
2. Untuk memperoleh kinerja yang baik dari pelatihan berbasis kompetensi, maka Departemen Perindustrian selayaknya memperhatikan pelatihan berbasis kompetensi yang dimilikinya dari segi pegawai yaitu pegawai memperbaiki atau menambah keterampilan dan pengetahuan dengan standar kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberi saran-saran antara lain:

1. Agar kinerja pegawai meningkat, maka program pelatihan berbasis kompetensi lebih diperhatikan dari segi desain pelatihan, kurikulum mengacu pada standar kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan standar kerja.
2. Pelatihan berbasis kompetensi lebih difokuskan dan ditingkatkan dari kualitas materi, pelatihnya sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

