

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan mengenai “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan dimoderasi Kompetensi Pegawai (Studi kasus pada Pegawai Kantor Direktorat Metrologi Departemen Perdagangan Regional I Medan”, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Pelatihan pada kantor Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I termasuk dalam kategori “Baik”. hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 3.92.
2. Kompetensi pegawai Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4.01.
3. Kinerja pegawai Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Regional I, termasuk dalam kategori “Baik”. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 4.01.
4. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai.

Dari analisis dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0.254. Nilai tersebut kemudian diinterpretasi berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka 0.254 menunjukkan adanya hubungan yang rendah atau lemah antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.

Berdasarkan analisis Koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 6.5% yang menunjukkan arti bahwa pengaruh pelatihan terhadap kinerja dengan dimoderasi kompetensi pegawai secara simultan (bersama-sama) sebesar 6.5% sisanya sebesar 93.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati didalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis berdasarkan Uji Simultan (Uji F) diperoleh hasil, Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1.334 < 2,764$) maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi kompetensi pegawai.

Pengujian Hipotesis berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh hasil,

1. Pengujian Hipotesis parsial variabel pelatihan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 0.068 dan $t_{tabel} 2,002$ Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengujian Hipotesis parsial variabel Kompetensi, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar -0.422 dan $t_{tabel} 2,002$ Dikarenakan nilai $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis parsial variabel pelatihan dengan dimoderasi kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 0.315 dan $t_{tabel} 2,002$. Dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi oleh kompetensi.

5.2 Saran

Penulis mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri ataupun organisasi. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Berdasarkan pembahasan dapat dilihat bahwa Pelatihan dan kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Perdagangan Direktorat Metrologi Medan dikategorikan Baik. Namun untuk memelihara bahkan meningkatkan kualitas Pelatihan yang dilakukan dengan cara meningkatkan kesesuaian materi-materi pelatihan yang diberikan, ketepatan materi dan metode yang diberikan, menyediakan Instruktur pelatihan yang lebih ahli lagi dalam bidangnya dan yang mampu menyampaikan dengan baik materi pelatihan kepada peserta pelatihan.
2. Membuat Program Pelatihan-pelatihan lebih menarik lagi atau dikemas secara menarik mulai dari tata acara sampai faktor pendukung yang lain seperti games agar tidak membosankan, tempat pelatihan yang menarik, dan mungkin konsumsi yang disediakan. Dengan demikian diharapkan agar program pelatihan yang diadakan dihadiri oleh seluruh pegawai yang diharapkan untuk hadir.

3. Pemberian Motivasi kepada para pegawai juga diperlukan agar para pegawai mempunyai semangat tersendiri untuk mengasah kemampuan mereka lagi untuk berkinerja lebih baik dan semangat untuk mengikuti program pelatihan yang diberikan Kantor.
4. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil 6.5% dan sisanya 93.5% dipengaruhi oleh faktor lain. Bagi para peneliti selanjutnya hendaknya mencari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Disarankan untuk melakukan penelitian selanjutnya bagi para pembaca.