

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis penelitian, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis, serta saran-saran yang dianggap perlu untuk penelitian selanjutnya.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy* (X_3), hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar $\rho_{x_3x_1} = 0,483$ atau 23,32 % lingkungan kerja mempengaruhi *self efficacy* (X_3) pada taraf signifikansi 0,05.
2. Hasil Penelitian menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *self efficacy*. Pengaruh ini ditunjukkan dengan koefisien jalur sebesar $\rho_{x_3x_2} = 0,427$ atau 18,23 % pada taraf signifikansi 0,05.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja dan orientasi tujuan secara bersama-sama berpengaruh dengan koefisien jalur ρ_{e1} sebesar 0,7852 pada taraf signifikansi 5% terhadap *Self Efficacy*
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap transfer pelatihan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai ρ_{yx_3} sebesar 0,482 atau 23,32% pada taraf signifikan 0,05.

B. Implikasi

Hasil penelitian yang menunjukkan individu yang mempunyai orientasi tujuan pembelajaran tinggi berpengaruh terhadap *self efficacy* memberikan bukti bahwa responden lebih menyukai sesuatu perolehan yang baru, dan kesempatan untuk mempelajari pengetahuan baru. Hal itu memberikan implikasi bahwa tempat kerja harus senantiasa memberikan pengetahuan, teknologi dan motivasi bagi peserta diklat untuk selalu belajar sesuatu yang baru yaitu dengan pelatihan sehingga keyakinan peserta diklat terhadap keberhasilan dalam tugas akan meningkat. Hasil ini juga menunjukkan bahwa orientasi tujuan pembelajaran merupakan faktor yang mempengaruhi *self efficacy*.

Hasil penelitian menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap transfer pelatihan. Implikasinya, jika diterapkan pada tempat kerja, maka peningkatan *self efficacy* sangat diperlukan bagi semua tingkatan peserta diklat. Peserta diklat dengan *self efficacy* tinggi akan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas pelatihan yang dibebankan kepadanya, karena mereka percaya bahwa ketrampilan / pengetahuan mereka bertambah dengan adanya pelatihan sehingga akan memotivasi mereka untuk menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap transfer pelatihan dimungkinkan oleh karena tidak adanya dukungan dari atasan yaitu tidak adanya poses belajar dalam rangka proses transfer. Implikasinya bagi tempat kerja, pertama hendaknya pelatihan yang harus diikuti oleh seorang peserta diklat diatur agar jarak antara satu pelatihan dengan pelatihan yang lain lebih

diperhatikan sehingga ada proses pembelajaran. Kedua, lebih efektif apabila pelatihan yang diikuti oleh peserta diklat sesuai dengan bidang kerjanya sehingga untuk mentransfer hasil pelatihan ke pekerjaan akan lebih besar.

C. Saran

Hasil penelitian ini disadari belum mampu menjawab dengan tuntas semua permasalahan mengenai transfer pelatihan, karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Adapun saran penelitian adalah sebagai berikut :

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bersifat *cross-sectional*, mengingat penelitian ini lebih menekankan pada keberhasilan dalam menyerap isi pelatihan dan kemungkinan untuk menerapkan hasil pelatihan ke pekerjaan peserta diklat maka sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode longitudinal agar pengamatan terhadap transfer lebih dapat diketahui secara pasti.
2. Populasi Pelatihan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh jenis pelatihan teknis yang diadakan oleh Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Medan, sedangkan sampel dalam penelitian ini khusus diklat teknis Perbaikan Mesin Kapal Ikan dengan asumsi peneliti dimana pesertanya sama-sama petugas teknis/penyuluh perikanan, sehingga mungkin menyebabkan tidak generalisasi hasil. Hal itu menjadikan transfer tidak dapat terfokus secara jelas pada tugas / pekerjaan tertentu. Untuk penelitian selanjutnya disarankan meneliti satu jenis pelatihan saja, dan dibedakan antara pelatihan teknis dan non teknis sehingga proses transfer mudah diketahui.

3. Peneliti tidak memasukkan kinerja pekerjaan responden untuk melihat apakah transfer juga dapat menyebabkan kinerja mereka meningkat, untuk penelitian yang akan datang disarankan menambah variabel kinerja pekerjaan sehingga akan lebih lengkap untuk mengetahui apakah peningkatan kinerja responden karena transfer pelatihan.
4. Melihat bahwa lingkungan kerja dan orientasi tujuan dapat meningkatkan self efficacy peserta diklat, maka diharapkan bagi stakeholder dan pelatih agar memperhatikan faktor tersebut di dalam merekrut peserta diklat untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan didalam mentransfer pengetahuan yang didapat ke tempat peserta diklat bekerja.

