

BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Adapun simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, antara lain :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengetahuan pengelolaan Diklat dengan kinerja staf BPPP Medan, yang berarti semakin tinggi pengetahuan pengelolaan Diklat maka semakin tinggi kinerja staf BPPP Medan.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap kepemimpinan dengan kinerja staf BPPP Medan, yang berarti semakin tinggi sikap terhadap kepemimpinan di BPPP Medan maka semakin tinggi kinerja stafnya.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim kerja dengan kinerja staf BPPP Medan, yang berarti semakin baik dan kondusif iklim kerja di lingkungan BPPP Medan, maka semakin tinggi kinerja stafnya.
4. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengetahuan pengelolaan Diklat, sikap terhadap kepemimpinan dan iklim kerja secara bersama-sama dengan kinerja staf BPPP Medan, yang berarti semakin tinggi pengetahuan pengelolaan Diklat maupun sikap terhadap kepemimpinan serta semakin baik dan kondusif iklim lingkungan kerja di BPPP Medan maka semakin tinggi dan baik pula kinerja para stafnya.

B. Implikasi

Seperti yang telah dijelaskan pada BAB I, bahwa Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan merupakan suatu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Kelautan dan Perikanan yang bertanggung jawab kepada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perikanan Jakarta sesuai dengan SK Menteri Kelautan dan Perikanan No. KEP 26/MEN/2001 mempunyai tugas pokok dan fungsi melaksanakan bimbingan serta pelatihan dan manajerial bidang usaha perikanan. Dalam menjalankan tugasnya Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan, harus terus melakukan upaya untuk menghasilkan staf-staf yang berkualitas sesuai tuntutan masyarakat sekarang maupun di masa depan. Menghadapi era globalisasi yang semakin pesat, para staf BPPP Medan dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih dalam meningkatkan kinerjanya, karena akan terdapat kompetisi yang tinggi serta profesionalisasi dalam menjalankan tugas membimbing dan melatih masyarakat dalam bidang usaha perikanan.

Oleh karena itu untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dibutuhkan para staf yang berkualitas. Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan merupakan suatu lembaga yang bertanggung jawab terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Departemen Kelautan dan Perikanan, dan salah satu upaya peningkatan kualitas tersebut yaitu dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Untuk menciptakan staf-staf yang berkualitas dalam meningkatkan kinerja sangat ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya : 1) pengetahuan pengelolaan Diklat, 2) sikap positif terhadap kepemimpinan, dan 3) iklim kerja.

Pengetahuan mengenai pengelolaan Diklat yang baik akan menjadi modal baik untuk meningkatkan kinerja staf di lingkungan BPPP Medan, hal ini dikarenakan salah satu tujuan diselenggarakannya Diklat BPPP Medan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap peserta akibat sesuai Diklat-Diklat yang diikutinya. Untuk memperoleh pengalaman mengelola Diklat dengan baik maka para staf harus secara kritis menilai apakah setiap kegiatan yang sudah dilakukannya sudah benar. Staf tidak hanya dapat mengandalkan pengalaman pribadinya, tetapi juga harus dapat menerima saran-saran, masukan-masukan dan pendapat dari orang lain, seperti teman, atasan, peserta Diklat dan masyarakat. Karena itu diharapkan para staf di BPPP untuk lebih meningkatkan pengetahuan tentang pengelolaan Diklat dengan lebih banyak mengikuti pelatihan-pelatihan agar diperoleh keterampilan/keahlian yang lebih baik.

Keberhasilan suatu organisasi termasuk Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP) Medan salah satunya adalah adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan (staf). Sikap seseorang terhadap kepemimpinan merupakan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya. Apabila sikap staf terhadap kepemimpinan di BPPP Medan positif maka dapat meningkatkan kinerjanya, karena dengan senang hati staf tersebut akan bekerja secara sungguh-sungguh. Tapi jika sikapnya negatif terhadap kepemimpinan, maka dapat dipastikan kinerjanya akan menurun. Oleh karena itu hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasa harus terus dibina demi terwujudnya tujuan kelembagaan termasuk kinerja para stafnya.

Lingkungan yang kondusif seperti iklim kerja yang baik juga merupakan salah satu faktor pengiring optimalnya kerja yang dilakukan oleh staf dalam melakukan kerja, kenyamanan dalam bekerja, dan penghargaan atas hasil kerja. Dengan dorongan faktor iklim kerja, diharapkan kinerja staf akan tercapai secara optimal. Agar para staf di suatu kelembagaan atau organisasi lebih meningkat lagi kinerjanya maka para pimpinan harus mengusahakan agar iklim kerja di lingkungan organisasi selalu berada dalam keadaan kondusif seperti hubungan antara pimpinan dengan staf, tata letak ruang kerja yang nyaman, serta sarana dan prasarana yang memadai.

Dengan demikian peningkatan kinerja staf dalam suatu lembaga tidak terlepas dari beberapa faktor diantaranya pengetahuan pengelolaan Diklat, sikap terhadap kepemimpinan dan kondisi iklim kerja yang kondusif. Jika ketiga faktor tersebut secara terpadu atau bersamaan dapat terlaksana dengan baik dan kondusif maka diharapkan kinerja para stafnya juga akan semakin baik pula.

C. Saran-saran

Sebagai implikasi untuk mencapai manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi lembaga Balai Pendidikan dan Pelatihan Perikanan (BPPP), untuk meningkatkan kinerja para stafnya perlu kiranya mengembangkan pengetahuan dan pengelolaan Diklat para stafnya secara komperhensif dan proporsional, sikap yang baik terhadap kepemimpinan serta kondisi atau iklim kerja yang lebih kondusif.

2. Bagi karyawan atau staf khususnya di lingkungan BPPP Medan, dalam rangka meningkatkan kinerja yang lebih baik, diharapkan untuk lebih mengembangkan pengetahuan pengelolaan Diklat dan selalu memiliki semangat kerja yang baik serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan BPPP Medan.
3. Bagi pimpinan (kepala) di suatu lembaga khususnya di BPPP Medan, diharapkan untuk selalu membina hubungan yang harmonis dengan sesama stafnya sehingga tercipta sikap yang baik terhadap kepemimpinan di BPPP Medan serta terjalinnya hubungan antara atasan dan bawahan yang saling bersinergi untuk meningkatkan produktivitas kelembagaan.
4. Karena penelitian ini baru sampai mengangkat hubungan pengetahuan pengelolaan Diklat, sikap terhadap kepemimpinan dan iklim kerja dengan kinerja staf, maka peneliti merekomendasikan dan menyarankan kiranya peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini pada dimensi-dimensi lain dari aspek individual, pada aspek organisasi dan lingkungan, pada responden staf BPPP, serta dengan pertautan antarvariabel yang bersifat interaksi atau dengan menambahkan variabel tertentu sebagai variabel *moderating* maupun sebagai variabel *intervening* sehingga diperoleh hasil yang lebih menyeluruh dan bermanfaat sebagai penyeimbang teori maupun sebagai reformasi terhadap dunia organisasi (kelembagaan) khususnya kinerja para stafnya.