

BAB V PENUTUP

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara pelatihan dan motivasi dengan produktivitas pegawai di lingkungan Badan Litbank perdagangan. Untuk itu, digunakan korelasi rho spearman dengan bantuan program SPSS 12,0, yang menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

A. Simpulan

Secara umum, produktivitas rata-rata kerja pegawai pada lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan belum merata. Sebagian dari pegawai mempunyai produktivitas tinggi, sementara yang lainnya masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi. Namun Perhitungan statistik rata-rata produktivitas kerja pegawai pada lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan sudah cukup tinggi. Hal ini didukung oleh data bahwa ternyata lebih dari 80 % target program kerja tahunan Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan dapat dilaksanakan secara baik dan berkualitas dalam kurun waktu satu tahun anggaran, yaitu meliputi kegiatan pelayanan publik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan sebagai pelaksana penelitian dan pengembangan di bidang perdagangan. Dalam melaksanakan tugas tersebut diperlukan pelayanan masyarakat yang cepat dan tepat secara efisien dan efektif, sehingga memerlukan adanya kemampuan, ketrampilan serta pengetahuan yang luas dari individual pegawai yang lebih baik, maka aspek pelatihan dan motivasi, berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Upaya untuk meningkatkan produktivitas melalui dua instrumen, yaitu

pelatihan dan motivasi hanyalah merupakan salah satu dari berbagai alternatif yang dapat dilakukan. Dari hasil analisis korelasi rho Spearman, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan lemah antara pelatihan dan produktivitas, dan antara motivasi dan produktivitas. Meskipun demikian, hubungan tersebut dapat dikatakan signifikan secara statistik.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian no 1, apakah ada hubungan antara pelatihan dengan produktivitas kerja, bisa dijawab bahwa antara variable pelatihan dan variable produktivitas kerja mempunyai hubungan walaupun lemah, namun tetap bersifat positif. Hal ini dapat dijelaskan dari hasil penelitian, bahwa variabel pelatihan mempunyai korelasi positif dan lemah.

Untuk menjawab pertanyaan penelitian no 2, apakah ada hubungan antara variable motivasi dengan variable produktivitas kerja, bisa dijawab bahwa variable motivasi juga mempunyai korelasi lemah dan positif secara signifikan terhadap produktivitas, Namun variable motivasi lebih dominan dari pada variable pelatihan.

Meskipun korelasi kedua variable tersebut terhadap produktivitas kerja lemah namun tetap mempunyai nilai yang positif dan tetap diperlukan upaya upaya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Badan Litbang Perdagangan.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana tersebut di atas, berikut disampaikan saran-saran yang dapat digunakan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pegawai memang diperlukan dalam rangka peningkatan

produktivitas, terutama dalam kaitannya dengan upaya mengurangi kesenjangan kompetensi. Namun demikian dalam pelaksanaannya, perlu dilakukan banyak perbaikan, agar membawa hasil yang lebih maksimal. Program pelatihan yang diikuti oleh pegawai hendaknya benar-benar berdasarkan analisis kebutuhan, kondisi dan situasi, serta tuntutan pekerjaan sesungguhnya.

2. Penetapan metode dan teknik serta proses-proses dalam suatu program latihan harus efektif, dengan mendasarkan pada prinsip-prinsip belajar aktif, memadukan teori dan praktik, serta belajar dari pengalaman, disamping belajar represif dan modifikasi tingkah laku.
3. Untuk memperoleh hasil yang maksimal maka perlu dilakukan tindak lanjut dari pelaksanaan pelatihan, dan pemberian fasilitas untuk menunjang penyelesaian pekerjaan, sesuai dengan yang telah didapat dalam pelatihan. Sehingga materi yang telah didapat dari pelatihan dapat diaplikasikan dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Peningkatan motivasi pegawai merupakan hal yang harus diprioritaskan, mengingat hal ini mempunyai dampak yang positif dan signifikan bagi peningkatan produktivitas. Mengingat bahwa motivasi merupakan bagian yang paling fundamental dari kegiatan manajemen, maka dibutuhkan upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai di samping kemampuan, pengetahuan dan teknologi guna mencapai tujuan peningkatan produktivitas.
5. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui program-program peningkatan kesejahteraan pegawai (berupa pemberian insentif, kenaikan gaji berkala, bantuan perumahan, dan lainnya), kesempatan mengikuti pelatihan, usulan pemberian penghargaan atas hasil kerja, kenaikan pangkat maupun promosi jabatan.
6. Untuk meningkatkan motivasi yang lebih besar terhadap pegawai, maka peran kepemimpinan harus lebih terbuka dan akomodatif melalui komunikasi timbal balik sehingga pimpinan mampu

mendapatkan masukan dari bawahannya dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disamping itu peran kepemimpinan yang penting adalah bagaimana pemimpin tersebut mempunyai visi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berorientasi kepada peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan. Kepemimpinan harus mampu mensosialisasikannya visi dan misi dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Perdagangan Departemen Perdagangan mulai dari pimpinan teratas sampai ke pegawai yang paling rendah sekalipun, maka hal ini akan mendorong motivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang memuaskan secara baik bagi masyarakat luas khususnya dunia usaha sehingga terciptanya produktivitas kerja pegawai yang berkualitas, efisien dan efektif.