

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan tentang pengaruh Metode Pelatihan E-Learning dan Kompetensi Instruktur dimediasi oleh Motivasi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan pada UPTP Kemnaker Pulau Jawa, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa. Semakin tinggi tingkat Kompetensi Instruktur maka semakin tinggi pula Efektivitas Pelatihan yang dicapai oleh pegawai.
2. Kompetensi Instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Metode Pelatihan *E-Learning* pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa. Semakin tinggi tingkat Kompetensi Instruktur maka semakin tepat penggunaan Metode Pelatihan E-Learning pegawai.
3. Kompetensi Instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pelatihan pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa. Semakin tinggi tingkat Kompetensi Instruktur maka semakin tinggi Motivasi Pelatihan yang dimiliki pegawai.
4. Metode Pelatihan E-Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan pegawai pelatihan UPTP Kemnaker

Pulau Jawa. Semakin tepat penggunaan Metode Pelatihan E-Learning maka semakin tinggi Efektivitas Pelatihan yang dicapai oleh pegawai.

5. Metode Pelatihan E-Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pelatihan. Semakin tepat penggunaan Metode Pelatihan E-Learning maka semakin tinggi tingkat Motivasi Pelatihan yang dimiliki pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa.
6. Motivasi Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan. Semakin tinggi Motivasi Pelatihan maka semakin tinggi Efektivitas Pelatihan yang dicapai pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa.
7. Kompetensi Instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan melalui Motivasi Pelatihan pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa. Semakin tinggi tingkat Kompetensi Instruktur maka semakin tinggi Motivasi Pelatihan yang berdampak semakin tinggi tingkat Efektivitas Pelatihan yang dicapai pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa.
8. Metode Pelatihan E-Learning berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pelatihan melalui Motivasi Pelatihan pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa. Semakin tepat penggunaan Metode Pelatihan E-Learning maka semakin tinggi tingkat Motivasi Pegawai yang berdampak semakin tinggi tingkat Efektivitas Pelatihan yang dicapai pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa.

## 5.2 Implikasi

### 5.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis terhadap penelitian yang dilakukan di masa lalu, yaitu:

1. Seperti yang dikatakan oleh Johnson dan Brown (2017) bahwa keterampilan teknis dan kepercayaan diri instruktur berpengaruh terhadap efektivitas pelatihan *e-learning*. Keberhasilan suatu program pelatihan dipengaruhi oleh kualifikasi dan sikap instruktur. Riset ini merupakan penyempurnaan dari kajian (Lim et al., 2007), (Sari et al., 2017), (Yixi Wang et al., 2021) dan (Siswanto et al., 2018) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara Kompetensi Instruktur terhadap Efektivitas Pelatihan. Selanjutnya hambatan organisasi yang antara lain kurangnya kompetensi instruktur dalam pengetahuan dan keterampilan teknologi informasi dan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas pelatihan (Alariqi et al., 2019).
2. Adanya pengaruh positif antara Kompetensi Instruktur dengan Metode Pelatihan E-Learning mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Gulbahar, 2015), (Saad & Yamin, 2021), (Liaw & Chen, 2007) dan (Almas et al., 2021) Kompetensi Instruktur adalah kunci keberhasilan pelaksanaan e-learning serta memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan penerapan metode *e-learning*.
3. Pada penelitian ini Kompetensi Instruktur dalam berinteraksi dengan peserta memiliki hubungan positif dengan Motivasi Pelatihan mereka.

Hal ini menegaskan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya diantaranya (Aziz, 2016) dan (Towler & Dipboye, 2006) yang mengatakan terdapat hubungan positif antara Kompetensi Instruktur dengan Motivasi Pelatihan. Terlebih lagi dengan pernyataan Budhianto (2020) bahwa instruktur yang kompeten dapat mendorong peserta pelatihan untuk bersikap lebih positif kepada instruktur yang selanjutnya peserta akan belajar dan berlatih lebih baik.

4. Banyak faktor yang mempengaruhi Efektivitas Pelatihan diantaranya Metode Pelatihan E-Learning. Hal ini dikarenakan Metode *e-learning* sering dianggap sama efektifnya dengan metode tatap muka melalui interaksi antara instruktur dan peserta menjadi faktor penting dalam efektivitas *e-learning*. Sebuah desain *e-learning* yang mengakomodasi interaksi antara instruktur dan peserta dan memberi kesempatan dalam mempraktekkan materi dengan simulasi dan apabila sesuai diterapkan dalam pekerjaan dapat tercipta Efektivitas dalam Pelatihan (Noesgaard & Ørngreen, 2015). Penelitian ini juga berimplikasi dalam menegaskan pengaruh positif Metode Pelatihan E-Learning dengan Efektivitas Pelatihan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Chorra (2019), Richard D. Johnson dan Kenneth G. Brown (2017) dan (Lim et al., 2007) yang menemukan bahwa Metode Pelatihan E-Learning berpengaruh terhadap Efektivitas Pelatihan.
5. Penelitian ini menghasilkan pengaruh positif antara Metode Pelatihan E-Learning terhadap Motivasi Pelatihan, hal ini senada dengan

penelitian yang dilakukan (Aziz & Ahmad, 2011), (Hoerunnisa et al., 2019) dan (Aziz, 2016) bahwa E-learning secara signifikan dapat meningkatkan prestasi dan motivasi belajar. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Tai, 2006).

6. Efektivitas Pelatihan juga dipengaruhi oleh Motivasi Pelatihan, dimana pada penelitian ini dihasilkan bahwa adanya hubungan yang berpengaruh antara variable Motivasi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan. (Tai, 2006) Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk mengikuti program pelatihan, sehingga akan mengikuti program tersebut dan mentransfer yang mereka dipelajari dalam pekerjaan. Dimana motivasi mempunyai peranan dalam menentukan kinerja pelatihan (Tai, 2006). Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Setyaningsih et al., 2020), (Noesgaard & Ørngreen, 2015), dan (Ibrahim et al., 2020) yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara Motivasi Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan.
7. Implikasi yang di dapat dari penelitian ini bahwa Motivasi Pelatihan dapat berfungsi dalam memediasi pengaruh antara Kompetensi Instruktur dengan Efektivitas Pelatihan. Menurut (Hodges, 2004) banyak instruktur menganggap motivasi merupakan faktor terpenting dalam proses pembelajaran sehingga dapat dijadikan mediasi dalam

menentukan tingkat keberhasilan dari proses pembelajaran (pelatihan). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sitzmann et al., 2008).

8. Pada penelitian ini juga menghasilkan bahwa Motivasi Pelatihan dapat memediasi antara Metode Pelatihan E-Learning dan Efektivitas Pelatihan. Menurut Keramati et al (2011) Metode *e-learning* berpusat kepada peserta, apabila peserta termotivasi dan percaya diri, maka pelaksanaan *e-learning* mendapatkan hasil yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Ahmisuhaiti et al., 2016), (Kodwani & Prashar, 2019b) dan (Cheng et al., 2012) yang menemukan bahwa Motivasi Pelatihan mampu memediasi antara variable Metode Pelatihan E-Learning dan Efektivitas Pelatihan.

### **5.2.2 Implikasi Manajerial**

Hasil penelitian memberikan beberapa implikasi manajerial antara lain:

1. Penerapan Metode Pelatihan E-Learning di UPTP Kemnaker Pulau Jawa dapat dipertahankan dan terus digunakan di masa yang akan datang, karena tingkat efektivitasnya sama dengan metode tatap muka. Dengan membuat desain pembelajaran semenarik mungkin bagi peserta baik dalam bentuk bacaan, animasi, simulasi maupun permainan edukatif. Hal ini sesuai dengan analisis deskriptif dimana nilai rata-rata tertinggi 4,22 pada E9 yaitu “Pembelajaran yang dilakukan dalam bentuk bacaan, animasi, simulasi, permainan edukatif, tes, kuis dan pengumpulan tugas”.

2. Pada hakikatnya instruktur harus mempunyai kemampuan yang baik dalam memberikan pelatihan kepada peserta. Hal ini dapat dilihat dari cara instruktur dalam mengatur jalannya pelatihan, instruktur juga dapat memfasilitasi peserta serta bimbingan dan dukungan semaksimal mungkin. Hal ini sesuai dengan analisis deskriptif bahwa nilai rata-rata tertinggi 4,15 pada variable Kompetensi Instruktur terdapat pada item I2 yaitu “Instruktur mengatur dan memfasilitasi partisipasi peserta serta memberikan bimbingan dan dukungan sesuai kebutuhan”.
3. Motivasi Pelatihan yang dimiliki oleh pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa dengan melihat kesalahan dalam pekerjaan sebagai suatu proses dalam pembelajaran dan akan memperbaiki kesalahan di masa yang akan datang dengan mengikuti pelatihan berikutnya. Hal ini sesuai dengan analisis deskriptif bahwa nilai rata-rata tertinggi 4,16 pada variable Motivasi Pelatihan terhadap item M6 yaitu “Saya melihat kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran dan mencoba untuk memperbaiki keterampilan melalui pembelajaran yang baru”.
4. Efektivitas Pelatihan dapat tercipta, seperti pegawai dapat mengaplikasikan informasi dan materi di dapat dalam pelatihan. Ini juga yang menjadi perhatian bagi organisasi untuk mempertahankan pegawai agar dapat mengaplikasikan informasi dan yang didapatkan pada pelatihan dalam pekerjaan. Ini sesuai dengan analisa deskriptif pada variable Efektivitas Pelatihan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar

4,13 yaitu “Saya dapat mengaplikasikan informasi dan materi yang di dapatkan”.

### **5.3 Saran**

#### **5.3.1 Saran Penelitian Selanjutnya**

Saran-saran yang diberikan peneliti agar dapat dipikirkan dalam menciptakan atau mengembangkan eksplorasi lebih lanjut antara lain:

1. Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 0,814 pada variable independent (Metode Pelatihan E-Learning, Kompetensi Instruktur dan Motivasi Pelatihan) mampu mempengaruhi variable dependen (Efektivitas Pelatihan) secara simultan sebesar 81,4 % yang dimana sisanya 18,6% dipengaruhi oleh variable lain, maka ini dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya agar dapat memodifikasi model penelitian dengan mengeksplorasi variable lain sebagai variable independent ataupun variable mediasi yang berkorelasi dengan Efektivitas Pelatihan seperti Sarana Pelatihan, Kualitas Peserta Pelatihan atau Media pembelajaran,
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek penelitian lain yang lain yang lebih luas misalnya untuk seluruh pegawai yang ada di Instansi lain baik pemerintahan maupun swasta. Selain pegawai, subjek penelitian selanjutnya dapat menggunakan para pencari kerja atau wirausaha yang mengikuti pelatihan di UPTP Kemnaker.

3. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan menggunakan Teknik analisis data lainnya seperti analisis regresi atau mencoba pendekatan kualitatif dalam menganalisa Efektivitas Pelatihan

### **5.3.2 Saran bagi Perusahaan/Organisasi**

1. Untuk dapat meningkatkan kompetensi pegawai UPTP Kemnaker Pulau Jawa, organisasi dapat menerapkan Metode Pelatihan *E-Learning*, dimana metode ini mempunyai tingkat efektivitas yang sama dengan metode pelatihan tatap muka. Metode Pelatihan *E-Learning* juga dapat meminimalisir anggaran yang dikeluarkan organisasi/perusahaan setiap tahunnya untuk menyelenggarakan pelatihan untuk pegawai. Selain itu, berdasarkan hasil dekripsi jawaban responden, indikator yang terkait dengan “waktu pembelajaran antara instruktur dan peserta berbeda” menunjukkan nilai rata-rata yang paling rendah. Hal ini dapat menjadi catatan bagi organisasi yang akan menyelenggarakan pelatihan dengan menggunakan Metode *E-Learning* agar lebih banyak menerapkan waktu pembelajaran antara instruktur dan peserta secara bersamaan agar peserta dapat lebih mudah memahami materi yang disampaikan instruktur .
2. Unit Pelaksana Teknis Pusat Kementrian Ketenagakerjaan sebagai suatu instansi yang menaungi Instruktur diharapkan dapat memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh Instrukturnya. Instruktur atau fasilitator diharapkan kompeten dari segi pengetahuan dan keterampilan yang

akan diajarkan kepada peserta pelatihan. Sehingga instruktur dapat memfasilitas serta memberikan bimbingan dan dukungan kepada peserta. Berdasarkan hasil jawaban responden, indikator yang paling rendah terkait dengan “Instruktur mengatur dan menyajikan materi dalam format yang berbeda”. Hal ini menandakan bahwa format pembelajaran yang disampaikan masih terkesan biasa dan kurang kreatif dalam penggunaan multimedia. Sehingga organisasi perlu melakukan pelatihan kepada instruktur agar dapat menyajikan format pembelajaran yang lebih menarik sehingga dapat membuat peserta lebih antusias lagi dalam mengikuti pelatihan dan mempermudah peserta dalam menerima materi yang disampaikan.

3. Tingginya Motivasi Pelatihan pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai mempraktekan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam pekerjaannya. Tentunya ini dapat ditunjukkan pegawai guna menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, juga akan berpengaruh pada kompetensi yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden diketahui bahwa indikator “Saya mampu mempraktekan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan” paling rendah. Ini menandakan masih terdapat pegawai yang belum dapat mempraktekan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam pekerjaan. Sehingga organisasi perlu memberikan motivasi kepada pegawai agar

berkeinginan untuk mempraktekan pengetahuan dan keterampilan yang didapat pada pelatihan dalam pekerjaannya.

4. Dalam menyelenggarakan pelatihan untuk pegawai perlu mengukur tingkat Efektivitasnya. Tingkat Efektivitas Pelatihan ditunjukkan dari bagaimana tingkat keberhasilan penyelenggaraan pelatihan sehingga tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta (pegawai) maupun organisasi. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden bahwa indikator “Saya dapat menerapkan keterampilan hasil pelatihan dalam pekerjaan” menunjukkan nilai rata-rata yang paling rendah. Hal ini menjadi perhatian organisasi untuk bisa melakukan evaluasi pelatihan dengan melihat keterampilan yang dimiliki pegawai setelah mengikuti pelatihan.