

## BAB V

### PENUTUP

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- a. Penerapan *corporate university* pada pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia secara keseluruhan dapat dikatakan sudah efektif karena secara keseluruhan sudah tergolong pada kategori baik karena memiliki indeks 73 dengan distribusi frekuensi 40,6% atau 28 responden. Efektivitas penerapan *corporate university* pada pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia tertinggi ada pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi pada kategori baik karena memiliki indeks 72 dengan distribusi frekuensi 36,2% atau 25 responden, dan terendah ada pada target peserta dan konten, serta mitra yaitu ada pada kategori sedang dimana target peserta dan konten pelatihan pada kategori sedang karena memiliki indeks 55 dengan distribusi frekuensi 37,7% atau 26 responden, mitra pada kategori sedang karena memiliki indeks 58 dengan distribusi frekuensi 63,3% atau 44 responden. Selain itu, hal tersebut juga sesuai dengan *radar chart* penerapan *corporate university* yang menunjukkan bahwa nilai *maximum* yang bernilai 12 ada pada teknologi informasi dan komunikasi dan nilai *minimum* yang bernilai 9 target peserta dan konten, serta mitra.
- b. Kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sebelum penerapan *corporate university* tergolong pada kategori sedang karena memiliki indeks 58 dengan distribusi frekuensi 60,9% atau 42 responden sedangkan kinerja pegawai sesudah penerapan *corporate university* menjadi tergolong

pada kategori tinggi karena memiliki indeks 72 dengan distribusi frekuensi 39,1% atau 27 responden, hal tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan penerapan *corporate university* sudah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Efektivitas penerapan *corporate university* terhadap kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia tertinggi ada pada komitmen kerja dimana sebelum penerapan *corporate university* tergolong pada kategori tinggi karena memiliki indeks 71 dengan distribusi frekuensi 42,0% atau 29 responden sedangkan komitmen kerja sesudah penerapan *corporate university* menjadi tergolong pada kategori sangat tinggi karena memiliki indeks 84 dengan distribusi frekuensi 56,5% atau 39 responden, dan terendah ada pada ketepatan waktu dan perilaku kooperatif yaitu memiliki selisih kenaikan nilai indeks yang sedikit sehingga tetap ada pada kategori yang sama baik sebelum maupun sesudah adanya penerapan *corporate university* dimana ketepatan waktu kerja sebelum penerapan *corporate university* tergolong pada kategori sedang karena memiliki indeks 56 dengan distribusi frekuensi 39,1% atau 27 responden sedangkan ketepatan waktu kerja sesudah penerapan *corporate university* tetap tergolong pada kategori sedang karena memiliki indeks 58 dengan distribusi frekuensi 52,2% atau 36 responden, dan perilaku kooperatif sebelum penerapan *corporate university* tergolong pada kategori tinggi karena memiliki indeks 69 dengan distribusi frekuensi 44,9% atau 31 responden sedangkan perilaku kooperatif sesudah penerapan *corporate university* tetap tergolong pada kategori tinggi karena memiliki indeks 75 dengan distribusi frekuensi 52,2% atau 36 responden. Selain itu, hal tersebut juga sesuai dengan *radar chart* kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dimana kinerja pegawai sebelum adanya penerapan *corporate university* ada pada bagian terdalam bagan yang berarti memiliki nilai

lebih rendah dibandingkan sesudah adanya penerapan *corporate university* dengan nilai *maximum* yaitu 11 pada komitmen kerja dan nilai *minimum* yaitu 5 pada ketepatan waktu sedangkan kinerja pegawai sesudah adanya penerapan *corporate university* ada pada bagian terluar bagan yang berarti memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan sebelum adanya penerapan *corporate university* dengan nilai *maximum* yaitu 20 pada komitmen kerja dan nilai *minimum* yaitu 7 pada ketepatan waktu, serta antara sebelum dan sesudah penerapan *corporate university* terdapat indikator yang hanya mengalami sedikit peningkatan nilai yaitu indikator perilaku kooperatif dengan selisih 1 nilai antara sebelum dan sesudah penerapan *corporate university*.

- c. Terdapat dampak penerapan *corporate university* terhadap kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang berarti bahwa secara keseluruhan *corporate university* sudah efektif dalam memberikan dampak peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan adanya perbedaan kondisi kinerja pegawai antara sebelum dan sesudah penerapan *corporate university* yang menjadi meningkat. Hal ini dibuktikan dengan indeks kinerja pegawai sebelum penerapan *corporate university* pada kategori sedang dan sesudah penerapan *corporate university* menjadi kategori tinggi, serta dibuktikan dengan hasil *wilcoxon signed rank test* yang menunjukkan bahwa dari 69 responden terdapat 68 data positif yang artinya ada 68 pegawai Auditorat Keuangan Negara I yang mengalami peningkatan kinerja dari nilai sebelum dan sesudah penerapan *corporate university* dengan *mean rank* atau rata-rata peningkatan sebesar 35,49 dan *sum rank* atau jumlah peningkatan rangking positif sebesar 2413,50. Berdasarkan *asympt. sig. (2-tailed)* menunjukkan hasil signifikan yaitu 0,000 dimana nilai  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Selain itu, efektivitas penerapan *corporate university* dalam memberikan dampak terhadap kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa

Keuangan Republik Indonesia tertinggi ada pada indikator komitmen kerja karena memiliki interval indeks sebelum penerapan yaitu tinggi dan sesudah penerapan menjadi sangat tinggi dimana berdasarkan *wilcoxon signed rank test* dari 69 responden diantaranya terdapat 57 responden yang mengalami peningkatan komitmen kerja dengan *mean rank* 29,00 dan terendah ada pada indikator ketepatan waktu kerja dan perilaku kooperatif dimana pada ketepatan waktu kerja mengalami peningkatan rata-rata namun peningkatan rata-rata tersebut hanya memberikan efek selisih peningkatan yang sedikit antara sebelum dan sesudah penerapan *corporate university* sehingga belum mampu menaikkan interval indeks sehingga masih berada pada kategori yang sama yaitu sedang dan berdasarkan *wilcoxon signed rank test* dari 69 responden diantaranya terdapat 63 responden yang mengalami peningkatan ketepatan waktu bekerja dengan *mean rank* sebesar 32,81, serta pada perilaku kooperatif mengalami peningkatan rata-rata namun peningkatan rata-rata tersebut hanya memberikan efek selisih peningkatan yang sedikit pada indeks perilaku kooperatif antara sebelum dan sesudah penerapan *corporate university* sehingga belum mampu menaikkan interval indeksnya dimana masih berada pada kategori yang sama yaitu tinggi dan berdasarkan *wilcoxon signed rank test* dari 69 responden diantaranya terdapat 63 responden yang mengalami peningkatan perilaku kooperatif dengan *mean rank* sebesar 32,7963.

## 1.2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat implikasi atas penerapan *corporate university* agar lebih berdampak positif lagi bagi kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Beberapa implikasi yang muncul dari penelitian ini, antara lain:

- a. Penerapan pelatihan dengan model *corporate university* secara keseluruhan sudah tergolong baik dan sudah efektif dalam

meningkatkan kinerja pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia karena secara keseluruhan mampu memberikan dampak yang positif. Dengan demikian, pihak penyelenggara widyaiswara CorpU dan pihak analis pengembangan kompetensi Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia harus melakukan upaya-upaya perbaikan pada proses penerapan pelatihan model *corporate university* dapat dilanjutkan dengan lebih baik terutama terkait target peserta dan konten serta mitra sehingga selanjutnya keberadaannya mampu mengatasi permasalahan kinerja pegawai dengan lebih maksimal. Selain itu, bagi Instansi Pemerintah Lainnya dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menerapkan pelatihan berkelanjutan dengan model *corporate university* untuk mengatasi permasalahan kinerja pegawai.

- b. Pada indikator target peserta dan konten menunjukkan bahwa masih tergolong sedang dimana kurikulum belum sepenuhnya *link and match* karena belum semua pegawai sungguh-sungguh dalam memenuhi kriteria dari jenis pelatihan yang akan diikuti yang disebabkan oleh input pelatihan *corporate university* dalam pengajuan pelaksanaan kegiatan pembelajaran terkait target peserta dan konten yang dilakukan dengan prosedur melalui proposal kegiatan pengajuan penyusunan materi pembelajaran (kurikulum dan metode pembelajaran) dan peserta (jumlah dan kriteria) yang tidak menyertakan persyaratan dokumen yang menunjukkan bahwa telah memenuhi kriteria dan layak sebagai sasaran yang memperoleh manfaat pelatihan. Dengan demikian, pihak penyelenggara widyaiswara CorpU dan pihak analis pengembangan kompetensi Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dalam input pelatihan *corporate university* harus melakukan perencanaan penyusunan syarat dokumen sebagai standar mengikuti suatu jenis pelatihan sehingga pelatihan yang dibuat dapat lebih tepat sasaran dalam mencapai tujuan dan manfaat dari pelatihan *corporate university* tersebut.

- c. Pada indikator mitra menunjukkan bahwa masih tergolong sedang yang disebabkan oleh pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia yang belum sepenuhnya memahami adanya hal baru yang ada pada pelatihan *corporate university* dimana terdapat komunitas yang merupakan bagian dari mitra *social learning* dari model pelatihan *corporate university* model 10:70:20 sehingga mitra tidak hanya dari *trainee* seperti profesional/*expert* dan akademisi pada model 10% pembelajaran formal tapi 20% pembelajaran dikomunitas dengan mentor juga merupakan mitra internal yang kompeten dibidang tersebut, dimana 70% sisanya adalah pembelajaran praktik. Dengan demikian, pihak penyelenggara pelatihan *corporate university* baik dari pihak widyaiswara CorpU maupun pihak analis pengembangan kompetensi Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia harus memberikan pemahaman terkait model pelatihan yang akan digunakan.
- d. Pada indikator ketepatan waktu menunjukkan bahwa antara sebelum dan sesudah penerapan *corporate university* meskipun mengalami peningkatan indeks dan rata-rata tapi tidak signifikan sehingga tidak mengalami peningkatan kategori yaitu tetap tergolong sedang dimana pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia belum semuanya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan masih ada jam kerja yang belum efektif bahkan setelah adanya penerapan pelatihan *corporate university* yang disebabkan oleh proses pendidikan dan pelatihan yang belum maksimal seperti input perencanaan target peserta yang belum efektif sehingga belum mampu maksimal dalam mencapai tujuan dan manfaat pelatihan *corporate university* yang berakibat pada ketepatan waktu kerja pegawai yang belum signifikan dan belum maksimal sesuai target. Dengan demikian, pihak penyelenggara pelatihan *corporate university* baik dari pihak widyaiswara CorpU maupun pihak analis

pengembangan kompetensi Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia harus memperbaiki efektivitas target peserta dalam pelatihan *corporate university* agar lebih berdampak positif lagi terhadap peningkatan ketepatan waktu kerja pegawai.

- e. Pada indikator perilaku kooperatif menunjukkan bahwa antara sebelum dan sesudah penerapan pelatihan *corporate university* meskipun mengalami peningkatan indeks dan rata-rata tapi tidak signifikan sehingga tidak mengalami peningkatan kategori yaitu tetap tergolong tinggi dimana pegawai Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia sudah mampu bekerjasama dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaan tapi belum semuanya mampu bersikap partisipatif terutama pada kegiatan pembelajaran pelatihan, manajemen pengetahuan, maupun kegiatan yang diselenggarakan oleh Satker bahkan setelah adanya penerapan *corporate university* yang disebabkan oleh belum efektifnya metode pembelajaran sehingga belum mampu menarik partisipatif pegawai agar sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan *corporate university* yang tidak hanya sekedar untuk memenuhi target minimal jam belajar pegawai saja. Dengan demikian, pihak penyelenggara pelatihan *corporate university* baik dari pihak widyaiswara CorpU maupun pihak analis pengembangan kompetensi Auditorat Keuangan Negara I Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia harus merumuskan metode pelatihan *corporate university* yang lebih efektif dalam menarik partisipasi pegawai agar lebih berdampak positif lagi terhadap peningkatan perilaku kooperatif pegawai pegawai.