

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan berlandaskan teori pada Bab VI, berikut merupakan rangkuman dari seluruh hasil penelitian ini:

1. Tingkat variabel pelatihan pada Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota memiliki frekuensi yang sangat tinggi. Variabel pelatihan masuk dalam kategori kondisi sangat tinggi, dengan dimensi peserta memiliki jumlah rata-rata skor tertinggi, sedangkan dimensi materi memiliki jumlah rata-rata skor terendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan pelatihan pada lingkungan Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota sudah berjalan dengan baik dan efektif.

Tingkat variabel manajemen karir pada Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota memiliki frekuensi yang sangat tinggi. Variabel manajemen karir masuk dalam kategori kondisi sangat tinggi, dengan indikator pendidikan dan pelatihan memiliki jumlah rata-rata skor tertinggi, sedangkan indikator *self assesment* memiliki jumlah rata-rata skor terendah. Dengan angka tersebut maka Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota dapat merepresentasikan manajemen karir dengan sangat baik dan efektif.

Tingkat variabel kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota masuk dalam kategori kondisi sangat tinggi. Indikator kerjasama memiliki jumlah rata-rata skor tertinggi, sedangkan indikator *quality of work* memiliki jumlah rata-rata skor terendah. Dengan angka tersebut maka pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota dapat merepresentasikan kinerja dengan sangat baik.

2. Hasil penelitian pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota menunjukkan nilai signifikansi (sig.) untuk pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja dan nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh positif efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.

3. Hasil penelitian pada pengaruh variabel manajemen karir terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota menunjukkan nilai signifikansi (sig.) untuk pengaruh variabel manajemen karir terhadap variabel kinerja pegawai dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh positif efektivitas manajemen karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota.
4. Hasil penelitian pada Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota, diketahui nilai signifikansi pengaruh variabel pelatihan dan variabel manajemen karir secara simultan terhadap variabel kinerja dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak dan berdasarkan hasil koefisiensi determinasi pada tabel Model Summary diketahui bahwa hasil interpretasi nilai Adjusted R Square ini mengandung arti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas pelatihan dan efektivitas manajemen karir terhadap kinerja pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota sebesar 80% sedangkan sisanya 20% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa rekomendasi yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dimensi dengan nilai terendah dari variabel pelatihan dalam penelitian ini adalah materi pelatihan. Untuk dapat meningkatkan materi pelatihan perlu memperhatikan beberapa hal seperti: pertama, mengamati anggota yang akan menjadi target pelatihan, seperti kinerja, budaya kerja dan lainnya. Kedua, materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan anggota khususnya kebutuhan dalam bidang pekerjaannya seperti membuat dokumen kurikulum dan materi pelatihan sebagai dasar pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan. Dan ketiga, materi pelatihan harus lebih ditingkatkan relevansinya dengan tujuan pelatihan seperti memberikan materi-materi khusus bagi setiap satuan kerja kepolisian, misalnya materi intelijen dan keamanan, reserse kriminal, samapta, lalu lintas, bimbingan masyarakat, narkoba dan lain-lain. Dengan memperbaiki beberapa dimensi dalam pelatihan tersebut sehingga dapat

membuat anggota semakin tertarik dan termotivasi untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi.

2. Selain itu, peningkatan dimensi materi pelatihan bagi kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan meningkatkan dimensi *timelines* dan dimensi metode serta media pelatihan, melalui alokasi waktu pelaksanaan pelatihan yang kontekstual dan tepat sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Untuk dapat meningkatkan *timelines* sebaiknya dapat dimulai dengan meningkatkan *altruisme* atau kesukarelaan dalam membantu pekerjaan orang lain, sehingga membuat personel tersebut terlatih dalam berbagai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu langkah lebih baik juga jika pegawai Kantor Kepolisian Resort Sukabumi Kota dilatih dalam meningkatkan kemauan, dan kedisiplinan dalam mengikuti pelatihan serta dalam menerima tugas-tugas baru sehingga semakin terlatih melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selain itu dengan penggunaan berbagai metode serta media pelatihan yang dapat menarik perhatian peserta pelatihan maupun dengan metode dan media yang mudah difahami serta digunakan oleh peserta pelatihan seperti menggunakan berbagai jaringan media informasi internet, video bahkan dapat menggunakan sistem *artificial intelligent* yang saat ini sudah dikembangkan dan digunakan oleh berbagai instansi atau lembaga pemerintah maupun swasta. Jenis-jenis materi pelatihan yang dapat direkomendasikan antara lain: materi tentang prosedur standar operasional, pelatihan untuk memperkuat *team work*, pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan kerja, materi pelatihan tentang tugas pokok dan fungsi anggota disetiap unit kerja, pelatihan fungsi pembinaan kepolisian seperti: 1) pelatihan personel, 2) pelatihan logistik, 3) pelatihan keuangan, 4) pelatihan hukum, dan 5) pelatihan humas. Pelatihan fungsi pendukung, seperti: 1) laboratorium forensik, 2) kedokteran dan kesehatan, 3) psikologi. Dan terakhir pelatihan yang bersifat khusus dan sesuai dengan *job description* seperti: pelatihan pra operasi, pelatihan pra tugas, pelatihan kontinjensi dan pelatihan pelatihan bersama.
3. Dimensi dengan nilai terendah pada manajemen karir adalah *self assesment*. Untuk dapat meningkatkan *self assesment* dapat dilakukan dengan melakukan

evaluasi terhadap diri sendiri untuk mengkaji perkembangan diri, terutama perkembangan kompetensi yang dimiliki oleh diri sendiri apakah kompetensi yang dimiliki sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan dapat menunjang karir. Terdapat beberapa cara untuk melakukan evaluasi diri, antara lain: a) Jelaskan scope pekerjaan. b) Buat daftar sisi positif. c) Uraikan pencapaian. d) Akui kesalahan dan kelemahan. e) Berikan saran dan solusi kepada atasan/manajemen dan f) Susun rencana untuk pengembangan diri.

4. Indikator dengan nilai terendah pada kinerja pegawai adalah *quality of work*. Untuk dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh lembaga, diantaranya: a) Menciptakan program pelatihan yang efektif yang berkaitan dengan pekerjaan pegawai. b) Lembaga harus dapat mengenali kelemahan dan kekuatan serta kelebihan dan kekurangan pegawai dengan melakukan *needs analyze*. c) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. d) berikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai. selain itu, lembaga dapat memberikan kebebasan dalam bekerja kepada pegawai agar mereka dapat berkembang dengan sendirinya.