

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Sespimma Lemdiklat Polri adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja personel, dan hasil uji menyatakan bahwa H_a diterima. Nilai t_{hitung} yang didapat (6,839) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,684), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personel.
2. Hipotesis kedua mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja personel, dan hasil pengujian menunjukkan bahwa H_a diterima. Nilai t_{hitung} (3,353) melebihi nilai t_{tabel} (1,684), dengan signifikansi $0,002 < 0,05$, menegaskan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personel.
3. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel (nilai f hitung = 70,373 > f tabel = 3,24 dan sig 0,000 0,05) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai Sespimma Lemdiklat Polri berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pendidikan merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya, namun semua variabel berpengaruh. Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui bahwa produktivitas kerja pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh pendidikan dengan persentase sumbangan sebesar 78,3% terhadap variabel produktivitas kerja sebagai variabel bebas. Pengaruh tersebut diberikan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
4. Berdasarkan analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja personel mayoritas responden berada dalam kategori sedang di Sespimma

Lemdiklat Polri. Hal ini menandakan bahwa produktivitas personel dapat dibuktikan dengan penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, efisien, dan sesuai dengan harapan.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memberikan personel kemampuan analitis dan keterampilan manajerial yang lebih baik. Pendidikan yang lebih tinggi juga berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang tugas pekerjaan serta prosedur lembaga, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja personel Sespimma Lemdiklat Polri.

Sementara itu, pengalaman kerja yang lebih panjang juga memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja membantu pegawai dalam menghadapi tantangan dengan lebih efektif, membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat, dan meningkatkan keterampilan praktis yang relevan dengan tugas sehari-hari.

Namun demikian, Selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, faktor lain seperti motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu memperhatikan secara komprehensif berbagai aspek yang dapat memengaruhi produktivitas kerja personel Sespimma Lemdiklat Polri untuk memastikan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

5.2.2. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari temuan ini sangat relevan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia di Sespimma Lemdiklat Polri. Pertama, diperlukan perencanaan yang matang dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk program sertifikasi, pelatihan dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan personel sesuai dengan tuntutan lembaga. Selain itu, mengenai penempatan personel harus dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa setiap individu ditempatkan di posisi yang sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya. Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada personel yang

mencapai prestasi tinggi juga penting untuk memotivasi mereka dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman juga menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja. Terakhir, evaluasi kinerja berkala dan umpan balik yang konstruktif akan membantu dalam mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi pengembangan karier personel.

Hasil penelitian ini memberikan penjelasan mengenai fakta bahwa produktivitas kerja karyawan Sespimma sebagian dan secara bersamaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa responden setuju bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang dapat membantu mereka mencapai tujuan dalam bekerja.

5.3. Rekomendasi

5.3.1. Bagi Pihak Lembaga

Untuk pihak lembaga, rekomendasi yang diberikan adalah lembaga harus memastikan bahwa lembaga memilih orang yang tepat sehingga mereka dapat bekerja sebaik-baiknya untuk menjaga, meningkatkan, dan memelihara produktivitas kerja personel. Orang yang memiliki banyak pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dapat bekerja lebih efisien dan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, selain itu dengan meningkatkan prosedur kerja dalam pengembangan sumber daya manusia dengan pendekatan yang holistik.

Adapun rekomendasi berkaitan dengan indikator terendah dalam produktivitas kerja yaitu kualitas kerja dan penguasaan terhadap pekerjaan serta peralatan dalam variabel pengalaman kerja, maka upaya yang dapat dilakukan dengan merancang program pelatihan dan pendidikan lanjutan atau sertifikasi yang sesuai dengan perkembangan teknologi, kebutuhan organisasi, dan tantangan yang dihadapi oleh personel di lapangan. Program ini harus dirancang secara komprehensif untuk mencakup berbagai aspek,

mulai dari peningkatan keterampilan teknis hingga pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajerial.

Selain itu, untuk indikator kesesuaian jurusan yang memiliki skor terendah upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memperkuat proses penempatan personel supaya sesuai dengan tingkat Pendidikan dan potensi individu. Ini akan membantu memastikan bahwa setiap personel ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keahliannya, sehingga dapat memaksimalkan kontribusi personel terhadap Lembaga.

Adapun secara keseluruhan upaya yang dapat dilakukan yakni melalui pengelolaan SDM secara modern, dimana kini memerlukan bantuan teknologi untuk memfasilitasi berbagai fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. Aplikasi sistem SDM yang terintegrasi akan memungkinkan manajemen untuk memantau dan mengelola data personel secara efisien, memberikan akses mudah ke informasi yang relevan, serta mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Selain itu, aplikasi ini dapat membantu dalam otomatisasi tugas administratif yang rutin, sehingga personel SDM dapat fokus pada upaya strategis yang lebih signifikan. Dengan demikian, implementasi teknologi dalam pengelolaan SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mendukung pengembangan personel secara berkelanjutan dan meningkatkan produktivitas kerja.

5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi produktivitas kerja di Sespimma Lemdiklat Polri. Penghargaan terhadap hasil kerja, rasa bangga terhadap prestasi, dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan contoh faktor motivasi yang dapat dijadikan fokus penelitian. Pendekatan kualitatif yang lebih mendalam juga dapat digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengalaman dan persepsi individu terhadap keberhasilan strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan. Penelitian kuantitatif juga dapat digunakan untuk mengukur secara langsung

pengaruh berbagai inisiatif pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan dapat memberikan landasan empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik di masa mendatang dan wawasan yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga.