

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa indikator kualifikasi pendidikan yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian deskriptif jawaban responden bahwa kualifikasi pendidikan memiliki berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi, dimana R Square sebesar 0,346 atau 34,6%. Artinya bahwa kualifikasi pendidikan memberi kontribusi cukup besar terhadap meningkatnya produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sehingga pimpinan juga harus memperhatikan kualifikasi pendidikan pegawai, pimpinan juga harus memperhatikan aspek-aspek dari kualifikasi pendidikan seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan juga keterampilan. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai akan semakin mudah dan memahami apa yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal yaitu; perlu adanya perhatian dari pimpinan kepada pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, terutama dalam tingkat pengetahuan pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai, maka perlu adanya pelatihan kerja agar dapat membantu pegawai dalam menunjang tingkat pendidikan dan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawai, selain itu dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. serta melakukan pemberian sanksi yang tegas seperti teguran lisan dan tertulis bagi pegawai yang kurang disiplin, serta motivasi dari pimpinan agar pegawai semangat dalam mengerjakan pekerjaan, guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.

## **5.3 Implikasi**

Sebagai suatu penelitian yang dilakukan pada Kantor BNN Kota Gorontalo, maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam lingkungan kerja pegawai dan penelitian-penelitian selanjutnya, sehubungan dengan hal tersebut maka implikasinya adalah sebagai berikut.

Hasil penelitian mengenai variabel kualifikasi pendidikan yang diduga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja, ternyata mempunyai pengaruh yang signifikan, dimana kualifikasi pendidikan memberikan kontribusi sebesar 0,346 atau 34,6%. Dimana kualifikasi pendidikan tersebut ditentukan oleh indikator tingkat pendidikan, pengetahuan, dan juga keterampilan.

Berdasarkan pada hasil penelitian diatas bahwa kualifikasi pendidikan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Diharapkan

pada penelitian selanjutnya dapat diteliti hal-hal lain yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja seperti kepemimpinan, disiplin dan motivasi. Selama ini masalah produktivitas kerja pegawai kurang mendapat perhatian yang baik dari pimpinan. Maka dalam mengatasi masalah tersebut, maka pimpinan harus berusaha dan memberikan perhatian untuk meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang ada di BNN Kota Gorontalo.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Badriyah Mila, 2015, cetakan 1, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung :  
CV. Pustaka Setia
- Dharma, Surya. Dkk, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Jasa  
Tenaga Sekuriti, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hartatik, I. P. 2014 Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta : Laksana
- Hutapea, Paraulian dkk, 2008, Kompetensi Plus, Jakarta : gamedia Pustaka  
Utama
- Lupiyoadi Rambat, Ikhsan Bramulya Ridho. 2015. Praktikum Metode Riset  
Bisnis. Jakarta : Salemba.
- Mulyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia , Bogor : Penerbit IN MEDIA-  
Anggota IKAPI
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta :  
PT. Rineka Cipta
- Prihadi, Syaiful F, 2004, *Assesment Centre* : Identifikasi, Pengukuran, dan  
Pengembangan kompetensi, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Samsudin Sadili, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke 2,  
Bandung : CV.Pustaka Setia
- Simamora, Henry. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga  
Yogyakarta : SiE YKPN

- Sinungann, Muchdrasah, 2003, Produktivitas, apa dan bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedamayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Lembaga Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- , 2011 Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan ke 14 Bandung : Alfabeta
- , 2014, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- , 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy , 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke 6, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suparno, Eko Widodo 2015 Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Yuniarsih, Tjutju. 2013 Manajemen Sumber daya manusia Teori: Aplikasi dan Penelitian, Bandung : Alfabeta
- Wawan A dan Dewi M. 2010 Buku Panduan Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia , Yogyakarta :Nuha Medika

Alim, Muhamad Syaikhul, 2010 “Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Keikutsetraan Diklat, dan Sikap pada Profesi Terhadap Kompetensi Guru PAI SD di Kabupaten Pekalongan” diakses tanggal 19 Desember 2016

Cahyani, 2011 “Pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan di PT. Candra Artha Kabupaten Ponorogo Jawa Timur” jurnal ekonomi dan informasi akuntansi vol.3 no.3 diakses tanggal 26 Februari 2017