

## **BAB VI**

### **P E N U T U P**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi populasi (XP-p/5) variabel motivasi, Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT adalah sangat baik, begitu juga variabel kompetensi profesi serta variabel kinerja pegawai Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT adalah sangat baik.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT, variabel kompetensi profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT dan variabel motivasi dan kompetensi profesi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT.
3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,659 atau 65,90 % terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT yang merupakan kontribusi dari 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel motivasi dan kompetensi profesi, sedangkan sisanya 34,1 % merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran dari penulis yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Kepala Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi dan kompetensi profesi dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam organisasi guna terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas.
2. Dari segi motivasi hendaknya Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif, memperkenalkan hal-hal yang berhubungan dengan organisasi kepada pegawai yang baru bergabung, untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan dan selesai tepat waktu.
3. Dari segi kompetensi profesi pegawai dapat memperhatikan penyelesaian tugas harus secara baik, menjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan dan mengelola pekerjaan sesuai aturan yang berlaku serta bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Sedangkan dari segi kinerja pegawai bekerja secara efektif dan efisien, mempertahankan kualitas pekerjaan dan menghasilkan sesuai kuantitas yang ditentukan oleh organisasi.
4. Disarankan bagi peneliti lain yang datang untuk mengarahkan penelitiannya pada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diperhatikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John, 2006. Kepemimpinan Yang Memotivasi. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arsyad, Lincolin. 2004. Ekonomi Pembangunan. Edisi Keempat. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen Kepemimpinan. Bandung : Alfabeta
- Ghozali. 2009. Aplikasi dengan program SPSS. Samarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomez, Fautino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Levis, Michael. 2010. Retailing Management. Mc-Graw, New York, Irwin (ahli bahasa) 2014, Manajemen ritel. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011 Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Refika Aditama
- Mahmudi. 2015. Manajemen Kinerja. Yogyakarta : Alfabeta
- Nimran Umar, 2004. Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya.
- Pasolog, Harbani. 2008. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : Alfabeta
- Priansa. Donni Juni. 2017. Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung Pustaka Setia
- Riduwan dan Lestari, Tita, (2001). Dasar-dasar Statistika, Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayati, 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Refika Aditama

- Simanjutak, Payaman. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sinambela, Lijen Poltak. 2016. Manajemen Kompetensi Profesi. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 1999. Metode Penelitian Manajemen , Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono, 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono.2010.Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabeta
- Suparyadi, 2015. Manajemen Kehidupan Kompetensi Profesi. Yogyakarta : ANDI
- Supranto , J, 2004, Analisis Multivariat: Arti dan interpretasi , Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Suryabrata, Sumadi. (2004).Psikologi Pendidikan. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Suwarni dan Wahyuni. 2006. Metodologi Penelitian dan Bisnis. Yogyakarta : ANDI
- Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Suwatno. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Wibisono, Dermawan. Manajemen Kinerja Koperasi dan Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yuniarsih, Tjutju. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.