

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

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

- a. Analisis deskriptif memberikan gambaran skor rata-rata persepsi populasi variabel pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan prestasi kerja ( $Y$ ) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang sangat baik.
- b. Variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang.
- c. Variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini variabel prestasi ( $Y$ ) dipengaruhi oleh dua variabel yaitu yang pertama variabel pendidikan ( $X_1$ ) dan yang kedua adalah variabel pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 63,50 %, sedangkan sisanya yakni 36,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan pendidikan dan pelatihan

dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga mampu memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang.
  - a) Diharapkan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang untuk lebih memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan agar penempatan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan.
  - b) Di harapkan karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupangharus lebih banyak mengikuti pelatihan agar dapat meningkatkan pengetahuan/keterampilan
  - c) Prestasi kerja karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar karyawan yang berpertasi dapat diandalkan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.
2. Bagi peneliti lain di bidang SDM untuk dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi prestasi karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat membantu pimpinan untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan analisis dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan prestasi kerja pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Kupang

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung. 1999. *Beberapa Kesalahan Persepsi Dalam Penilaian Prestasi Kerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis*. *Jurnal Perspektif Volume 4 No.3*, September 1999.
- Djarwanto, P. Drs. dan Pangestu Subagyo. 1998. *Statistik Induktif. Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi. Kedua*. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T H,200. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE,. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Revisi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, M dan Mahriot Amh Manullang. 2008. *Manajemen Personalia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Manullang. M. 1991. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2002. *Sistem Manajemen kinerja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Panggabean, S. Mutiara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Presiden Republik Indonesia. 2000. *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Citra Umbara.
- Ranupandoyo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sevila G Consuelo. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI Press
- Sinagarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Penyunting). 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Sinagarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Subiyanto, Ibnu. 1987. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Suprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Supranto, J. 2000. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tulus. TH. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- www.idc.com(International Data Corporation)

[www.topbrand-award.com](http://www.topbrand-award.com)