

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dan hasil analisis statistik inferensial yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gambaran tentang kinerja pegawai, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai, dan kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang adalah cukup baik. Dari hasil ini, maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian, kinerja pegawai, motivasi kerja, pendidikan dan pelatihan, mutasi, penempatan pegawai, dan kepemimpinan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang perlu ditingkatkan menjadi 'Baik' atau 'Sangat Baik'.
- 2) Variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian, jika pendidikan dan pelatihan ditingkatkan, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 3) Variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, jika mutasi dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 4) Variabel penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis keempat diterima. Dengan

demikian, jika penempatan pegawai dilakukan dengan baik dan sesuai kemampuan kerja, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

- 5) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kelima diterima. Dengan demikian, jika kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 6) Variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil ini, maka hipotesis keenam ditolak. Dengan demikian, baik atau tidaknya pendidikan dan pelatihan, tidak sepenuhnya mempengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini terjadi karena pegawai memiliki kemauan untuk belajar melalui internet ataupun buku, dan tidak hanya belajar melalui diklat.
- 7) Variabel mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil ini, maka hipotesis ketujuh diterima. Dengan demikian, jika mutasi dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 8) Variabel penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kedelapan diterima. Dengan demikian, jika penempatan pegawai dilakukan dengan baik dan sesuai kemampuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 9) Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kesembilan diterima. Dengan demikian, jika kepemimpinan semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

- 10) Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dari hasil ini, maka hipotesis kesepuluh ditolak. Dengan demikian, baik atau tidaknya motivasi kerja pegawai, tidak sepenuhnya mempengaruhi peningkatan kinerja. Hal ini terjadi karena pegawai memandang tugas yang diberikan sebagai suatu kewajiban, sehingga pekerjaan tetap dilakukan.
- 11) Kontribusi variabel kompetensi, dukungan organisasi dan pelatihan terhadap variabel kinerja sebesar 79,4 %, dan sisanya 20,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Kontribusi variabel dukungan organisasi dan pelatihan terhadap variabel kompetensi sebesar 73,1 %, dan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi kerja terutama pada indikator balas jasa, kondisi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Memberikan balas jasa bagi pegawai berprestasi, baik berupa finansial atau pujian

- b. Melakukan kegiatan bersama seperti olahraga bersama atau melakukan kegiatan kekeluargaan, seperti: *family gathering*, sehingga menumbuhkan rasa kebersamaan dan hubungan kerja yang baik antar pegawai
2. Walaupun pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja sehingga variabel ini tetap perlu ditingkatkan, terutama pada indikator ketrampilan instruktur, metode dan peralatan diklat. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Menyediakan instruktur yang sesuai dengan ruang lingkup tugas pegawai, seperti: instruktur atau pelatih ahli teknik kapal, instruktur atau pelatih yang menguasai tentang keselamatan transportasi.
 - b. Menyusun petunjuk teknis pendidikan dan pelatihan mengenai: alat atihan keselamatan transportasi, dan alat penyiaran berita meteorologi.
3. Memperbaiki dan meningkatkan sistem mutasi pada KSOP Kelas III Kupang. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Melakukan perencanaan frekuensi mutasi sebaik mungkin, misalnya 2 kali dalam setahun
 - b. Alasan mutasi juga perlu disampaikan secara transparan sehingga pegawai bekerja dengan nyaman
 - c. Melakukan mutasi berdasarkan analisis jabatan, analisis beban kerja dan hasil uji kompetensi. Uji dapat dilakukan 2 bulan sebelum dilakukannya mutasi, sehingga pegawai dapat mempersiapkan diri untuk mengikuti tes dan layak mendapat suatu jabatan.

4. Meningkatkan penempatan pegawai pada KSOP Kelas III Kupang, terutama pada indikator latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan status perkawinan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara
 - a. Membuat daftar urut kepangkatan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja untuk mengetahui gambaran latar belakang pendidikan, masa kerja, pengalaman kerja tiap pegawai
 - b. Melakukan evaluasi setiap 3 bulan untuk mengetahui tepat tidaknya penempatan pegawai dalam suatu jabatan/pekerjaan
5. Meningkatkan kepemimpinan pada KSOP Kelas III Kupang, terutama pada indikator mengedepankan kepentingan kelompok, komunikatif, penghargaan terhadap prestasi, kemampuan mengontrol alur kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Mendengar pendapat dari bawahan sebelum mengambil keputusan, sehingga keputusan yang dipilih adalah untuk kepentingan bersama
 - b. Membangun komunikasi yang baik dengan bawahan dan tidak segan untuk meminta saran atau pertimbangan dari bawahan. Selain itu, membangun komunikasi baik secara lisan maupun tertulis seperti menggunakan surat kedinasan, melalui e-mail, serta melalui telepon seluler.
 - c. Memberikan pujian bagi pegawai yang berkinerja baik dan menegur pegawai yang kinerjanya belum baik.
 - d. Melakukan kontrol alur kerja setiap hari dan mengevaluasinya tiap bulan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Ardana, Komang. 2014. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks
- Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2016. *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFEE.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Refika Aditama
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan kesembilan. Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor. Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayati. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Lembaga peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- _____. 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwatno, H dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura Mandar Maju.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Jurnal

- Athkan. 2013. Pengaruh Penempatan pegawai Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reform* Vol 1 No. 2 Hal. 366-377.
- Kumara, I Waya Sutya. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 5 No. 3 Hal. 1399-1428.
- Muaja, Karina. 2017. Pengaruh Penempatan pegawai dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* vol. 5 No. 2 Hal. 2211-2220.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di

Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.13 No. 1 Hal. 40-45.

Saputra, Wisnu dan Wibowo, Imam. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* Vol. 5. No. 2 Mei 2017.

Sunarti. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management* Vol. 2 No. 1 Hal. 91-108.

Suparinah, Ela. 2018. Pengaruh Penempatan Pegawai, Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Waru Kaltim Plantation di Penajam Paser Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 6 No. 2 Hal. 425-438.

Yunior, David. 2015. Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar*

Tesis

Amri, Khaerul. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja pegawai BMT Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga. Yogyakarta.

Annisa, Nender Nur. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aston Graphindo Indonesia)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadya. Surakarta.

Basuki, Roedy. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai RSUD S.K. Lerik Kota Kupang*. Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Cahyati, Cuci. 2018. *Pengaruh Penempatan pegawai, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Kobun, Bonaventura Sastra Bali. 2017. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja, dengan Motivasi Sebagai*

Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Provinsi Nusa Tenggara Timur). Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Katolik Wadya Mandiri. Kupang.

Mufaizah, Fika. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Yogyakarta*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wutsqo, Wafa. 2017. *Pengaruh Mutasi dan Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Lima Jakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Peraturan

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan.