

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Gambaran tentang pengembangan pegawai, budaya kerja dan kinerja pegawai pada Bappelitbangda Provinsi NTT baik, sedangkan pada tunjangan kinerja sangat baik. Hasil ini menolak hipotesis yang telah diajukan, yaitu cukup baik.
2. Pengembangan pegawai, budaya kerja dan tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappelitbangada Provinsi NTT. Hasil ini menerima hipotesis yang telah diajukan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pengembangan pegawai, budaya kerja dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappelitbangada Provinsi NTT. Hasil ini menerima hipotesis yang telah diajukan yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Analisis Regresi Linear Berganda menunjukkan bahwa variabel budaya kerja merupakan variabel yang paling dominan, karena memiliki nilai koefisien regresi (b_1) terbesar yaitu sebesar 0,445.
5. Kontribusi variabel pengembangan pegawai, budaya kerja dan tunjangan kinerja pegawai pada bappelitbangda Provinsi NTT, sebesar 53,4%

sedangkan sisanya 46,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, dapat disarankan sebagai berikut.

1. Bappelitbangda masih perlu mengembangkan pegawainya baik melalui pendidikan formal, pelatihan, promosi maupun tugas belajar. Kebijakan pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan perlu diperhatikan lagi, agar dapat berlangsung secara terus menerus sehingga para pegawai tertarik untuk mengikuti dan berpartisipasi dalam pengembangan yang diadakan oleh Bappelitbangda.
2. Bappelitbangda masih perlu memperhatikan budaya kerja yang mendapat perhatian khususnya kepada sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan jika memungkinkan tunjangan kinerja dapat ditingkatkan, agar dapat mewujudkan budaya kerja organisasi yang kondusif dalam rangka mewujudkan kinerja karyawan yang optimal.
3. Bappelitbangda perlu meningkatkan tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang diberikan sudah baik, namun sebaiknya untuk tercapai tujuan yang diharapkan, pemberian tunjangan kinerja lebih tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja, prestasi kerja dan tempat bertugas, sehingga kinerja PNS pada Kantor Bappelitbangda Provinsi NTT, semakin meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang sejenis dengan menggunakan beberapa variabel lain yang belum ada pada penelitian

ini, karena variabel pengembangan pegawai, budaya kerja, dan tunjangan kinerja memberikan kontribusi yang kecil. Penambahan variabel seperti motivasi, sarana, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan memberikan kontribusi yang besar.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadari Nanawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke delapan. Yogyakarta: Gadjadara University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2016. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai dan Ella, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behavior Concepts, Controversies, And Applications*. Prentice Hall, 1991. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Jilid 2. Edisi ketujuh. Hadyana Pujaatmaka. (Ahli Bahasa): Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa Sigma.
- Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugioyono, 2006, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugioyono, 2014, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tika H. Moh. Prabundu, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press.

Wirman, Syafri dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.

Yuwono, Sony, dkk. (2002). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Jakarta: Gramedia.

Jurnal:

Arya Angga Aditya, Dharmayanti Candra, dan Dewi Diah Parami. 2018. "Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Kusuma Sarana". *Jurnal Spektran* Vol. 6, No. 1, Hal. 95 – 104.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/jsn/index>

Adha, Qomariah, dan Hafidzi, 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
<https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>

Deniaty Dewi dan Fairus muhamad, 2014. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan Uin Suska Riau". *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, Vol. 11, No. 2, pp. 297 - 304 ISSN 1693-2390 print/ISSN 2407-0939 online. <http://dx.doi.org/10.24014/sitekin.v11i2.759>

Farisi, Irnawati dan Fahmi 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Hukum*, Vol. 4, No. 1, Hal,15-33.
<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/420/pdf>

Hanifah Yausnia, 2017. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 11, No. 2, Hal. 187-193. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>

Hasdiah, Darsa, Rahmat dan Adnan, 2018. "Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Daerah Kabupaten Enrekang."
<https://www.researchgate.net/publication/331641861>

Hijrah Nurlindah, 2022. "Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai Badan pengawas Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan". Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/29899-Full_Text.pdf

Indrawan Muhammad, 2019. "Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Binjai Selatan."
Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol. 10, No. 2.
<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/abdiilmu/article/view/442>

Kristianto Bayu, 2017. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan

- Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume II- Nomor 2.
<http://dx.doi.org/10.33474/jimmu.v2i2.993>
- Kusummanningsih Ety 2021. “Pengaruh Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (STPN) Yogyakarta”. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i1.75>
- Lutfim Syarif, 2022. "Analisis Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja di Lingkungan BPSDMD Menuju NTB Corporate". *Jurnal Kajian Pendidikan dan Sosial* Volume 3, nomor 1, hal. 111-124.
<https://doi.org/10.47492/jih.v11i1.1829>
- Najoan , Pangemanan dan Tangkere, 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Jurnal Agri-SosioEkonomi Unsrat*, ISSN 1907– 4298, Volume 14 Nomor 1, hal 11 – 24.
<https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ruhyat imam, Meria Lista dan Julianingsih Dwi. 2022. “Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi”. *Journal Technomedia*, Vol. 7 No. 1. Hal 90–110.
<https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/1855/625>
- Savira, Amelia (2022) “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Jember”. Undergraduate Thesis, UIN KH. Achmad Siddiq Jember. <http://digilib.uinkhas.ac.id/id/eprint/9551>
- Sartono Sawal, 2017. " Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Di Perum PJP I Jawa Timur." *Jurnal Benefit* Vol. 4, No. 1, Hal 29-40
- Sedarmayati, Rahadian N. 2018. Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, XV (1), 63-77.
- Sugijono, 2015. “Pengembangan Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Ilmiah*, Vol. 11, No. 2, <http://dx.doi.org/10.32497/orbith.v11i2.335>
- Sugriana, Daenulhay, Muttaqin, dan Kurniastuti. 2022. “pengembangan pegawai, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dalam implementasi online sistem pada SMAN 23 Kabupaten Tangerang”. *Jurnal riset ekonomi, manajemen bisnis dan akuntansi*.
<https://doi.org/10.31539/costing.v5i2.3340>
- Tamu, Ferry 2021. “Persepsi Peserta Didik Tentang Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar SMAN 2 Takari Kabupaten Kupang Nusa Tenggara Timur:” *Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah*, Vol.1. No.3.

<https://doi.org/10.51878/secondary.v1i3.323>

Uteri, Rinah dan Irwansyah, 2022. “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban.” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Raja Haji*. <https://doi.org/10.56552/jisipol.v4i1.93>

Utomo, 2020. “Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Blue Bird Pool Jakarta Timur.” *jurnal ilmiah semarak*. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v3i2.5623>

Website :

(<https://nttpedia.id/2022>). diunduh pada tanggal 17 Mei 2022

Peraturan-Peraturan:

Peraturan Gubernur NTT Nomor 18 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasil Pegawai Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan pemerintah Provinsi NTT.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 900-4700 Tahun 2020 tentang tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Daerah.

Dokumen-Dokumen :

Renstra Bappelitbangda Provinsi NTT 2019-2023