

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

- a. Hasil analisis deskriptif untuk variabel kompetensi termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 85,6 variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor 85,03 dan variabel kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik dengan skor 79,77.
- b. Uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo.
- c. Uji simultan (uji F) menunjukkan variabel kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo
- d. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua variabel yaitu kompetensi dan disiplin kerja sebesar 34,7%, sedangkan 65,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait dalam penelitian ini untuk memperhatikan beberapa hal berikut:

1. Diharapkan agar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo untuk selalu berusaha memunculkan ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan agar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo untuk selalu mengikuti jam istirahat sesuai waktu yang ditentukan sehingga dapat meminimalisir penumpukan pekerjaan yang diberikan.
3. Diharapkan agar pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo untuk selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan dan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada pemborosan biaya dan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan.
4. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo harus memperhatikan, menghargai dan memberikan dukungan setiap pekerjaan yang dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai dengan memberikan pujian atau imbalan serta upah yang telah ditentukan oleh organisasi sehingga para pegawai merasa puas, senang dan tekun dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arief(2012) “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Indo Stationery Ritel Utama cabang Samarinda*”,
- Asnawi dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press
- Bernardin, John H dan Joyce, A Russel. 1998. *Human Resource Management: An Experiental Approach*. Mc Graw-Hill
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: KencanaPrenada Media Group
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiPertama. CetakanPertama. Jakarta: PenerbitKencana
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ety, Rochaety. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gibson. 2002. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. TerjemahanEdisi V. Jakarta: PenerbitErlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Hasibuan S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. EdisiRevisi. Jakarta: BumiAksara
- Kusuman(2013) dengan judul. “*Disiplin dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*”.
- Lohman.2003.*Indikator Kinerja* (online).<http://www.ipbl.edu.my/inter/penyelidik-an/jurnalpapres/jurnal2008.pdf.18Mei2015> .
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektorn Publik*.Penerbit: BPFE Yogyakarta

- Mangkuprawira, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta :PenerbitGhalia Indonesia.
- Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Moeheriono.(2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, EdisiRevisi. Jakarta: PT.RajaGrafindoPersada
- Palan, R. 2008. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing* Jakarta: Organisasi. PPM. Penerbit Ghalia Indonesia
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Ryllat, et.all. 1993. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi UntukMeningkatkan Kinerja Organisasi*
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teorike Praktik*. Jakarta: Raja GrafindoPersada
- Septarina (2015) dengan judul “*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Pegadaian Syariah Patal Palembang*”
- Siswanto, Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PendekatanAdministrasi dan Operasional*. Jakarta: BumiAksara
- Suhardi(2014) dengan judul “*Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Jasa Tour dan Travel di KotaBatam*”.
- Supriono 2011.*Menejemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : BumiAksara
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*.Bandung: Alfabeta
- Spencer, M. Lyle & Spencer, M. Signe. 1993. *Competence at Work*. Canada: Jhon Wiley & Sons, Inc
- Wood, Jack M.,Et al. (2001).*Organizational Behaviour: A Global perspective 2nd Editon*. Australia: John Wiley and Sons Australia.