

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif setiap variabel menunjukkan bahwa :

- Variabel Kinerja memperoleh nilai sebesar 112,83. Nilai ini berada pada klasifikasi sangat baik (126, –150,0) dalam arti, pegawai pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang arti pegawaiselalu menghasilkan kuantitas kerja yang baik, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggungjawab yang baik..
- Variabel prestasi kerja memperoleh nilai 134,33. Nilai ini berada pada klasifikasi sangat baik (126, –150,0) dalam arti pegawai pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang memiliki keterampilan yang mempengaruhi prestasi kerja dan selalu menghasilkan kualitas kerja yang sangat baik, jumlah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai denan kemampuan dan pegawai selalu berusaha menyelesaikannya tepat waktu, dan selalu bekerja sama sehingga memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh kantor
- Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel kinerja (X) dengan variabel prestasi kerja (Y) kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang. Hal ini terbukti dari analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kinerja dengan variabel prestasi kerja (Y) kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang, dimana nilai r hitung 0,462 lebih besar dari nilai r tabel 0,361 pada tingkat signifikan 5%, dengan demikian hipotesa H_a diterima dan H_o di tolak
- Hasil analisa koefisien determinasi membuktikan terdapat pengaruh variabel kinerja (X) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang. Hal ini terbukti dari analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kinerja terhadap variabel prestasi kerja, dimana Nilai menunjukkan bahwa pengaruh variabel kinerja dengan prestasi kerja pegawai sebesar 21,34 % dan sisi lainnya 78,66% di pengaruhi faktor lain.

6.2 Saran

Secara umum variabel bebas yaitu kinerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja pada kantor Badan Keuangan Daerah Kota Kupang sehingga disarankan:

- Bagi instansi
Kondisi ini agar tetap dipertahankan dalam rangka memberi manfaat untuk peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik lagi
- Bagi peneliti
Lebih banyak lagi memahami dan menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai yaitu kinerja pegawai, disiplin kerja dan motivasi kerja
- Bagi pembaca
Agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai bahan referensi dan pengembangan-pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Saharsimi. 2006. *Metedologi penelitian*. Yokyakarta: Bina Aksara
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hani, Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yokyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia PT*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan , 2013. *Manajemen Sumber Daya*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama
- Notoadmodjo, Sukidjo.1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Simamora, Henry. 2004 *Manajemen sumber Daya Manusia*. SIE YKPN. Yokyakarta
- Sugiyono. 2008.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. cetakan kesembilan. Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C. Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.