

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data penelitian dan hasil pembahasan di atas, peneliti berhasil menjelaskan hipotesis dengan hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran Kategori persepsi variabel Diklat, variabel Budaya Organisasi dan variabel Kinerja tergolong sangat tinggi dengan nilai persentasi masing-masing 86,26 %, 85,91 % dan 85,66%. Sedangkan variabel Motivasi dikategorikan tinggi dengan nilai persentasi 82,63 %.
2. Variabel Diklat, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Ditreskrimsus Polda NTT.
3. Variabel Diklat, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pada Ditreskrimsus Polda NTT. Selain itu hasil koefisien determinasi adalah 78,1% dimana variabel kinerja pada Ditreskrimsus Polda NTT, merupakan kontribusi dari tiga variabel bebas yakni variabel Diklat, Budaya Organisasi dan Motivasi, sedangkan sisanya yaitu 29,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan data penelitian dan kesimpulan, peneliti dapat menyarankan hal-hal berikut:

1. Bagi Ditreskrimsus Polda NTT :
 - a. Meningkatkan Diklat pegawai Ditreskrimsus Polda NTT secara efektif dan teratur agar kinerjanya menjadi lebih baik karena memiliki pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
 - b. Meningkatkan budaya organisasi dan ketegasan dalam kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda NTT, dengan memperhatikan kepentingan umum, prosedur pelayanan, kesempatan melakukan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja.
 - c. Meningkatkan motivasi agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Ditreskrimsus Polda NTT, maka sebaiknya organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri, kesempatan untuk promosi, diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting, dan tersedianya kesempatan untuk bekerja sama dengan semua pihak baik rekan kerja dan pimpinan.

2. Bagi para peneliti lain :

Bagi para peneliti lain yang ingin mengadakan riset serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada sumber daya manusia lainnya dengan jumlah variabel yang lebih luas di luar dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap kinerja pegawai pada Ditreskrimsus Polda NTT.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ambar Teguh Sulistyani, (2009), *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Asri, Laksmi Riani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu Manajemen.
- Atmodiwirio, Soebagio, (2002) *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bryson, John M. (2007). *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: BPEP.
- Danim, Sudarwan, (2008) “*Kinerja Staf dan Organisasi*” Bandung : Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Kesembilan. Jakarta:PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Edy Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta Kencana.
- Ghozali, Imam (2009). *SPSS dan Analisis Multivariate*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gordoso Gomes,F, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hadari, Nawawi (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Handoko T. Hani (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Levis, Leta Rafael (2013). *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere : Penerbit Ledalero.

- Malayu S.P. Hasibuan, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____, (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Munandar Sunyoto, (2008). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi,(2003) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Purwanto Ngalim (2006). *Psikologi Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nurhayati, Dina (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masung.
- Panbundu,M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Askara.
- Purwanto (2006). *Psikologi Pendidikan dan Motivasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins Stephen P., (2006). *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Simanjuntak, P.J. (2005) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (cetakan ke-14). Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih & Suwatno (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal, Rivai (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Cahyono Ghozali (2002) Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi : studi

empiris di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. 5 (3), 341-364. Cetakan ke 12, Yogyakarta : BPFE

Joni Heruwanto (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* Vol. 15 No. 02. P- ISSN 1858- 1048

Muthia Roza Linda, dkk (2014) Analisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *JRBI*, Vol.4.

Suharto Cahyono, 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*, Vol.1.

Waridin dan Masrukhin,(2006). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”, *Ekobis*, Vol.7, No.2.

Tesis

Ahdiyana, Marita, (2011) “*Memperkuat Manajemen Strategis Dengan Pengukuran Kinerja Dalam Organisasi Sektor Publik*”, Universitas Negeri Yogyakarta.

Christin Yosefin Simbolon (2015) *Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Samosir*. Master Thesis. Universitas Terbuka.

Eko Sulistianto (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Serta Kompensasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Tengah*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

Hisyam, Ma'sum. 2002. *Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan dengan Kinerja Pegawai Administrasi – Survei di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta*. Tesis, tidak dipublikasikan. *Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Kekhususan Administrasi Publik*. Program Pascasarjana, Universitas Indonesia, Jakarta.

Rudi S. Wenas (2016) *Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Suluttenggo*.

Sinaga, Mangarissan. (2008). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Medan*, Tesis Universitas Sumatera Utara, (Tidak Dipublikasikan).

Tuwuh Prasetyo (2014) *Pengaruh manajemen sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat Propinsi Kepulauan Riau.*

Yoga Arsyenda (2013) *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja PNS BAPEDA Kota Malang.*