

BAB VI

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu variable kinerja pegawai (Y) dikategorikan sangat baik dengan capaian indikatornya adalah 84,4%, variabel pelatihan (X1) dikategorikan baik dengan capaian indikatornya adalah 83% , disiplin kerja (X2) dikategorikan sangat baik capaian indikatornya adalah 84,3%. pelatihan merupakan variabel dengan capaian indikator terendah, sehingga yang perlu diperhatikan lagi oleh dinas koperasi adalah bagaimana memperbaiki dan mengembangkan sikap, kemampuan, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perubahan yang ada, baik dalam teknologi, metode kerja yang pada akhirnya dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.
2. Berdasarkan hasil uji statistik secara sendiri-sendiri (parsial) kedua variabel bebas pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT. Hal ini berarti bahwa jika secara sendiri-sendiri (parsial) variabel bebas pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) ditingkatkan dan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.
3. Berdasarkan hasil uji statistik secara bersama-sama (simultan) kedua variabel bebas pelatihan (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi

NTT. Hal ini berarti bahwa jika secara bersama-sama (simultan) variabel bebas pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) ditingkatkan dan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2), menunjukkan bahwa kontribusi kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT sebesar 0,617 atau 61,70%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

5.1. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Dinas Koperasi dan UKM Provinsi NTT hendaknya dapat mempertahankan hal-hal yang dapat membuat kinerja pegawai meningkat dalam hal ini dengan memperhatikan aspek aspek dalam pelatihan dan disiplin misalnya pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas guna mendorong tercapainya kinerja pegawai yang lebih berkualitas.
2. Dari segi pelatihan hendaknya Dinas Koperasi dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif, dan mampu melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, dan memperhatikan kebutuhan hidup pegawai. Dari segi disiplin kerja pegawai dapat memperhatikan jam kerja kantor, mempertinggi rasa tanggungjawab dalam bekerja dan mentaati semua peraturan yang ada dikantor. Dari segi kinerja pegawai, bekerja secara efektif dan efisien untuk menghasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Icha Gorontalo**, vol 4, no 2
- Ayu 2012. **Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Putra Manggulang Surakarta.** (Skripsi)
- Dessler, Gary, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia.** PT. Indeks Jakarta
- Dharma, 1995. **Manajemen Prestasi Kerja.** Rajawali Jakarta
- Ghoxali. **Aplikasi dengan program SPSS.** Samarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson James L, Jhon M Ivancevich and James H. Donnely Dr, 1997 **Organization,** *Richard D, Irwin Inc*
- Handoko T.H, 2000. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** BPFE, Yogyakarta
- Harlie M 2010. **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja PNS Kalimantan Selatan Oktober 2010.**
- Hasibuan, 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan. M.S.P (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta Bumi Askara
- Kasmir, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta. PT. Raja Rafindo

- Levis, Michael. 2010. **Retailing Management**. Mc-Graw, New York,
- Irwin (ahli bahasa) 2014, Manajemen ritel. Penerbit erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara Anwar, 2007. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, PT, Refika Aditama. Bandung
- Rival Veizhal. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Koperasi**. Jakarta :PT Rajagrafindo Persada.
- Pakan, S. 2003. **Buku ajar Statistik**. Undana Kupang
- Retnadi. 2008. **Manajemen Kinerja Ekonomi** 212:1-5
.http://www.bni.co.id
- Simammora H.2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi K2 III**. Yogyakarta STIE YKPN
- Simanjuntak, P. J. 2005. **Manajemen Evaluasi dan Kinerja FE-UI**. Jakarta
- Sugiyono, 1999. **Metode Penelitian Manajemen Bandung** : Alfabeta
- Suprihanto,1997. **Penilaian Kinerja dan Disiplin Kerja**. Edisi Pertama
Yogyakarta : BPFE
- Umar Husein, 2005. “ **Evaluasi Kinerja Perusahaan Teknik Evaluasi Bisnis dan Kinerja Perusahaan Komprehensif, Kuantitatif dan Modern**” PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta