

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata – rata skor untuk persepsi variabel analisis jabatan terhadap kinerja karyawan adalah baik sebesar 75,00% dan persepsi variabel pendidikan & pelatihan terhadap kinerja pegawai adalah baik sebesar 70,84%
2. Variabel Analisis Jabatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Povinsi NTT . Variabel Analisis Jabatan dibuktikan oleh nilai *t*_{hitung} sebesar 2,255 dengan nilai signifikansi sebesar 0.030 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05% ($0,030 < 0,050$) Variabel pendidikan & pelatihan dibuktikan nilai *t*_{hitung} sebesar 3,597 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 ($0,001 < 0,050$) yang menunjukkan pengaruh signifikan. Selanjutnya variabel analisis jabatan dan pendidikan & pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 16,727 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ yaitu ($0,00 < 0,05$).
3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,449 (44,9%) terhadap Kinerja Pegawai, yang merupakan kontribusi dari 2 (dua)

variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 55,1% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan pengaruh analisis jabatan, dalam hal hubungan antara rekan kerja dan pemegang jabatan. Hubungan antara rekan kerja baik itu atasan maupun bawahan, harus lebih dipererat agar dapat meningkatkan efektifitas kerja, sedangkan bagi pemegang jabatan dalam Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, harus lebih diperhatikan agar memenuhi kriteria/kualifikasi jabatan yang ada.
2. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan kinerja pegawai, dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih semangat dalam melakukan pekerjaan, serta memberikan pelatihan-pelatihan kerja yang dapat meningkatkan efektifitas kerja setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ambar Teguh Sulistyani. 2009. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Atmodiwirio, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*, Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bryson, John M. 2007. *Perencanaan Strategis Bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: BPEP.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Levis. 2010. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Yogyakarta: Ledalero.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Nurhayati Dina. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masung.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu Manajemen.
- Riduwan, S. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Robbins Stephen P. 2006. *Organizational Behavior (Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sedarmayanti. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Alfabeta

- Sevilla, et al. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta Kencana. Gomes Gordoso (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Tesis:

- Ahdiyana Marita. 2011. *Memperkuat Manajemen Strategis Dengan Pengukuran Kinerja Dalam Organisasi Sektor Publik*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Laoli. 2015. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Gunungsitoli. *Tesis*. Universitas Terbuka Jakarta
- Damianus Seran. 2020. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Ditreskrimsus Polda NTT. *Tesis*. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Peraturan:

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2012
- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014