

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran skor rata-rata persepsi populasi variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori baik dengan nilai (81.5%), variabel pendidikan termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai (85.3%), dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik dengan nilai (83.7%).
2. Hasil uji *t* (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.
3. Hasil *F* hitung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pendidikan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.500 atau 50,0 % menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT merupakan kontribusi dari kedua variabel independen, yakni disiplin kerja dan pendidikan sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini, misalnya:

motivasi, gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

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 Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT untuk selalu memikirkan resiko yang akan terjadi dalam melakukan pekerjaan masing-masing, sehingga dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi.
2. Diharapkan agar Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT perlu membuat analisis jabatan dengan baik dan benar sehingga pegawai dapat ditempatkan sesuai latang belakang pendidikannya masing-masing.
3. Diharapkan agar para pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan sesuai target yang sudah ditentukan oleh instansi.
4. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT diharapkan untuk memberi kesempatan kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT masih banyak pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat.
5. Bagi peneliti lain di bidang SDM untuk dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat membantu pimpinan sebagai bahan pertimbangan dan analisis dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2001. *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: PT gramedia.
- Agus,Dharma.2013. *Manajemen riset sumber daya daya organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ahyari, A. 2009. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*, Jakarta: Grasindo.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management, 15th ed* Mason, OH: South Western-Cengage
- Bejo Siswanto, 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Jakarta : Prenhalindo.
- Edwin B. Flippo, 2002. *Personal Management (Management Personalia), Edisi VII Jilid II*, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Flipo, Edwin B. 2011, *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT gelora Aksara Pratama Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2009. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*". Semarang : UNDIP.
- Heidjrachman., and Husman. 2002, *manajemen Persoanal*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harindja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, H. Malayu Sp. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasbullah, 2001. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Henry Simamora, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Mangkunegara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta.

Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi Ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Robbins SP, dan Judge. 2002. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat Hal 284.

Suyadi Prawirosentoso. 2009. *Manajemen Produktivitas*. Jakarta : PT Bumi Angkasa

Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung Alfabeta, CV

Tirtarahardja Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.

UU. RI. No. 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Pasal 1

Daftar Jurnal :

1. Arief, 2012. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indo Stationery Ritel Utama cabang Samarinda.
2. Kusuman, 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.
3. Yussi Rapareni 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Yayasan Jihadiyah Palembang.
4. Harifuddin, 2016 Pengaruh Pendidikan, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Dan Protocol Secretariat Daerah Kabupaten Soppeng.
5. Hana Rianita Putrid 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Carunia Abadi Wonosobo