

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan landasan teori dan disertai dengan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis koefisien regresi sederhana mengenai pengembangan sumber daya manusia yang terdiri pendidikan dan pelatihan maka di peroleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi sederhana terhadap pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis yang di gunakan sebagai pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut:

Menurut Suwatno (2011:16) bahwa Pengembangan sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

1. Menurut Simamora (2003:45), kinerja adalah ukuran keberhasilan

organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Riniwati (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

5.3 Implikasi Terapan

Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka kantor dapat memperoleh kinerja yang maksimal, Adapun yang harus dilakukan yaitu dengan meningkatkan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui pendidikan sehingga dengan begitu pendidikan dan pelatihan yang diperoleh pada kantor balai pengembangan pendidikan anak usia dini dan pendidikan masyarakat kota kupang memperoleh pendidikan dan pelatihan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan gambaran bagi peneliti selanjutnya untuk mengetahui lebih spesifik tentang pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperdalam hasil analisisnya, baik variabel maupun indikator

penelitian, sehingga lebih mempertajam hasil yang sudah penulis peroleh dalam penelitian ini.