

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari bahasan hasil analisis tentang masalah dan persoalan penelitian berdasarkan data-data yang telah dianalisis pengaruh pelatihan pegawai dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pelatihan pegawai berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
- b. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
- c. Pengaruh secara simultan (bersama-sama) anatar variabel pelatihan pegawai ( $X_1$ ) dan variabel kompenasi ( $X_2$ ) terhadap variabel ( $Y$ ) sebesar 68,1 % sedangkan sisanya 31,9 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## **5.2. IMPLIKASI**

### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Menurut Sedarmayanti (2010:198) Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan /program / kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari factor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang

mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat para ahli tentang kinerja kerja dan faktor yang mempengaruhinya termasuk faktor pelatihan dan kompensasi.

### **5.2.2. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan diatas, maka berikut ini akan disajikan implikasi terapan berupa saran pengembangan bagi SATKER SNVT Pembangunan Bendungan - Kantor Balai Wilayah Sungai Nusa Tenggara II adalah sebagai berikut:

1. Program pelatihan yang dilakukan saat ini sudah mampu memberikan dampak positif bagi pegawai apalagi dilakukan di luar wilayah NTT sehingga berdampak bagi peningkatan kinerja pegawai, untuk itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Kompensasi menurut hasil penelitian, sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dilaksanakan sesuai petunjuk pelaksanaan, hasil analisis juga menunjukkan bahwa ada

hubungan positif, untuk itu perlu dipertahankan model pelaksanaan kompensasi seperti ini

3. Bagi peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian pada obyek yang sama dan atau menambah variabel lain, agar lebih memperkaya hasil penelitian.