

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Pada pengujian hipotesis pertama H1 Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa: Secara parsial Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kupang
2. Pada pengujian hipotesis kedua H2 Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa: Secara parsial Profesionalisme Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kupang

5.2. Implikasi Teoritis

Dalam bagian ini disajikan dasar teoritis yang digunakan untuk menjelaskan rumusan masalah penelitian sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk menerangkan gejala atau atau fenomena yang nampak pada hasil penelitian.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan sebuah Instansi/Organisasi.Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu organisasi/ instansi, untuk itu dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang

baik. Profesionalisme adalah masalah terutama masalah sikap. Bukan seperangkat kompetensi. Seseorang Profesional sejati adalah teknisi yang benar-benar peduli. Selanjutnya dikatakan Profesionalisme sejati mengisyaratkan suatu kebanggaan pada pekerja, komitmen pada kualitas, dedikasi pada kepentingan klien, dan keinginan tulus untuk membantu. Menurut Panji Anoraga (2001:9).

Widodo (dalam Kharis, 2010:8) sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penelitian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan .

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen X memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap variabel dependen Y. Dilihat dari hasil koefisien determinasi atau angka *R Square* dapat menjelaskan sebesar 49,8% dan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

5.3. Implikasi Terapan

1. Berdasarkan kesimpulan penelitian yang diperoleh dan implikasi teoritis yang dimunculkan, maka dikembangkan implikasi terapan yang diharapkan dapat memberi sumbangan kantor Politeknik Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kupangagar lebih semangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan yang diinginkan .
2. Pemimpin harus meningkatkan komunikasi dengan pegawai, sehingga hubungan dengan karyawan terjalin dengan baik. Dengan semakin baiknya hubungan dengan karyawan secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pemimpin juga harus berupaya untuk memmberikan pengertian tentang hasil yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dari sebelumnya.