

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai akhir dari penulisan, dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan dan saran yang relevan bagi peneliti yang akan datang sesuai dengan hasil penelitian analisis data yang telah dilakukan.

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisa data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan suatu proses pembelajaran dalam organisasi yang mengarah pada perubahan sikap dan perilaku pegawai memenuhi harapan kualifikasi kerja dan tuntutan perkembangan organisasi baik internal maupun eksternal.
2. Pengembangan adalah membangun, memperluas, mentransformasi, dan beradaptasi dengan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan yang telah ada pada individual pegawai yang berguna pada saat sekarang dan pada masa yang akan datang.
3. Kinerja merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.
4. Secara deskriptif pengaruh tiap variabel, Pendidikan Pelatihan (X1), pernyataan responden memberikan gambaran persentase tertinggi 65,9% yaitu pada indikator Penilaian Diklat yang dinyatakan dengan kriteria setuju.

Variabel Pengembangan (X2), pernyataan responden memberikan gambaran persentase tertinggi 75,6% yaitu pada indikator Produktivitas Kerja yang dinyatakan dengan kriteria setuju. Variabel Kinerja (Y), pernyataan responden memberikan gambaran persentase tertinggi 58,6% yaitu pada 3 indikator Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan dan Kehadiran yang dinyatakan semuanya dengan kriteria setuju.

5. Secara kuantitatif diperoleh model persamaan regresi linear berganda yaitu

Model :  $Y = 1,198 + 0,676X1 + 0,366X2 + e$ . Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,198 satuan menunjukkan peningkatan Kinerja Pegawai jika variabel Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan dianggap konstan.
2. Koefisien regresi variabel Pendidikan Pelatihan ( $X1$ ) = **0,676** menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai. Demham arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Pendidikan Pelatihan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar **0,676** satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan sebesar ( $X2$ ) = **0,366** menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Pengembangan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar **0,366** satuan dengan anggapan variabel yang lain konstan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai UPT-LK wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dipengaruhi oleh faktor Pendidikan Pelatihan dan Pengembangan. Untuk itu diharapkan agar UPT-LK wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dapat meningkatkan lagi kinerja para pegawai yaitu dengan memberikan pendidikan pelatihan dan pelatihan pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi seorang pegawai ataupun instruktur, dikarenakan UPT-LK merupakan tempat latihan kerja bagi para masyarakat yang ingin mencari pekerjaan atau meningkatkan kemampuannya agar lebih berpeluang didunia kerja, oleh sebab itu sebagai pegawai UPT-LK terutama instruktur haruslah berkompetensi, agar ilmu yang dimilikinya tersalurkan dengan baik kepada calon didiknya di UPT-LK Wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Perlu adanya komitmen yang lebih tinggi lagi baik dari pegawai maupun dari pemerintahan agar pegawai tetap menjaga dan meningkatkan komitmennya sehingga kinerja semakin optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan variabel-variabel lain agar dapat terlihat dan diketahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi atau mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja pegawai pada UPT-LK wilayah 1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau.