

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango adalah sebesar 48.7%, sedangkan sisanya sebesar 51.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

1.2 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hendaknya setiap pegawai selalu menaati peraturan kantor, dimana pegawai harus hadir dan pulang kantor sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh kantor sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan karena dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.
2. Diperlukan upaya dan perhatian pimpinan bagi pegawai dengan pemberian pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan pegawai. Kurangnya perhatian pada kejelasan tugas, ketelitian dan ketepatan kerja perlu diakuisi melalui motivasi.
3. Hendaknya pegawai selalu memperhatikan pekerjaan yang dilakukan terutama dalam menghasilkan pekerjaan yang baik, harus bekerjasama antar pegawai atas pekerjaan yang dilakukan, serta

memiliki inisiatif dan tanggungjawab atas pekerjaan yang diembannya.

4. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya memperhatikan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah motivasi kerja dan daya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, Achmad. 2009. **Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah**. Yogyakarta: LaksBang
- Arikunto, Suharsimi. 2002. **Prosedur Penelitian**. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Bambang Priasmara, 2013. **Hubungan antara Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung**. Skripsi
- Bangun, Wilson, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Erlangga.
- Desti Rustika Pratami. 2013. **Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cisaat Kabupaten Sukabumi**. Skripsi
- Emmyah. 2009. **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri Ujung Pandang**. Skripsi.
- Hartono. Jogiyanto. 2011. **Metode Penelitian Bisnis**. Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, A. P., (2012), **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Refika Aditama, Bandung.
- Marwansyah. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga.
- Moeheriono. 2010. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Riduan & Akdon. 2005. **Metode dan Teknik Menyusun Tesis**. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. **Performance Appraisal**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad, S. 2004. **Sistem Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2012. **Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya**. Bandung: Refika Aditama
- Sudjana, Nana. 1984. **Metode Statistika**. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat**. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, 2011. **Manajemen Kinerja**, Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.