

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. secara parsial berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $-0.030 < t \text{ tabel } 1,673$ dan nilai signifikan (sig) $0,976 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_1 ditolak artinya “orientasi (x1) tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (y).
2. sedangkan secara parsial hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2,118 > t \text{ tabel } 1,673$ dan nilai signifikan (sig) $0,038 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya “pelatihan (X2) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Y)”.
3. Maka dari hasil perhitungan diperoleh f hitung $3,929 > f \text{ tabel } 2,79$ dan nilai signifikan $0,025 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya “orientasi (x1) dan pelatihan (x2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja (Y)”.

Sehingga ini menunjukkan bahwa indikator efektivitas kerja yang semakin baik akan meningkatkan efektivitas kerja, agar dapat mendorong ASN untuk lebih semangat dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi, dimana R Square sebesar 0,119 atau

11,9%. Artinya bahwa orientasi dan pelatihan memberi kontribusi yang cukup untuk mempengaruhi efektivitas kerja pada sekretariat daerah kota Gorontalo.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orientasi dan pelatihan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Sehingga pimpinan perlu untuk memberikan motivasi dan dorongan kepada para ASNnya agar dapat meningkatkan kinerja saat ini dan dimasa yang akan datang. Sehingga dengan adanya orientasi dan pelatihan terhadap para ASN baru maupun lama dapat diketahui sejauh mana pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah dimiliki para ASN semangat dalam melakukan pekerjaan dan nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja ASN.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal yaitu;

1. Orientasi sebaiknya dilakukan pada saat memulai pekerjaan (masuk kerja) bukan saat umumnya prajabatan.
2. Pelatihan sebaiknya dilakukan seminggu sekali atau sebulan sekali, Bukan nanti menunggu dana pelatihan yang masuk.
3. ASN sebaiknya menggunakan waktu kerja dengan baik agar dapat memperoleh hasil kerja yang baik juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV Pustaka Setia
- Ghizali, Imam, 2001, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang, Badan Penerbit Unuversitas diponegoro
- Handoko, Hani, 2013, Manajemen. Yokyakarta , BPFE
- Hasibuan, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia, Yogyakarta, BPFE
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategic. Jakarta, Ghalia Indonesia
- Reilly, 2013, Administrasi Strategi, Taktik dan Teknik penciptaan Efisiensi, Jakarta, Inter Media
- Rivai, Vaithzal dan Sagal Ella, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, CV.Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusi. Bandung PT Rafika Aditama

Sedarmayati, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT. Rafika Aditama

Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis (pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R&D). Bandung, Alfabeta

Sugiyono 2013, Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (mixed methods). Bandung, Alfabeta

Simamora, Hendri, 2004, Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sekaran, Uma (2000) Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Salemba Empat

Siagian Sondang P, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta, Bumi Aksara

Tangkilisan. 2005, Manajemen Public, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka