

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian hukum dan ham gorontalo. Hasil koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin intensif pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai maka akan memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Kemudian secara deskriptif ditemukan pula bahwa pendidikan dan pelatihan berada pada kategori yang “baik” sehingga adanya upaya untuk pengembangan pegawai yang merupakan aspek pengembangan *capacity building* dengan pendekatan *off the job* serta kinerja Pegawai berada pada kategori yang “baik” yang menunjukkan bahwa adanya pegawai di Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo memiliki hasil capaian kerja yang sudah baik sesuai dengan target kerja yang hendak dicapai oleh pegawai dan instansi

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka saran yang ditawarkan oleh peneliti yakni

1. Sebaiknya pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo terus mengembangkan kemampuan dan kompetensi pegawai dengan aktif mengikutsertakan dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pada kegiatan pendidikan non formal seperti seminar agar pegawai mampu menjadi pegawai dengan tingkat hasil kerja yang optimal.
2. Sebaiknya pemberi latihan atau pelatih dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai harus benar-benar memperhatikan metode dan materi yang diberikan agar pegawai mampu menyerap ilmu teoritis maupun praktik untuk kemudian dapat dilakukan oleh pegawai dalam kesehariannya menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan oleh instansi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo
3. Bagi peneliti selanjutnya yakni mengembangkan penelitian ini dengan memecah indikator menjadi variabel atau dengan analisis berganda. Kemudian instrumen penelitian sebaiknya menggunakan skala guttman agar hasilnya lebih objektif terkait dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Rosda.Bandung
- Adman,Fuad.2011.“*KonsepPelatihan*”.<http://fuadadman.com/wpcontent/uploads/2009/08/KONSEP-PELATIHAN.doc>.(Maret 2018)
- Arifin, Zainal. (2012). *Penelitian Pendidikan - Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Ferdous, Tahmina & B.M Razzak. 2012. *Importance of Training Needs Assessment in the Banking Sector of Bangladesh : A Case Study on National Bank Limited (NBL)*.*International Journal of Business and Management*.Vol. 7, No. 10.
- Handoko, T. Hani. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Irham Fahmi. 2014, *Manajemen Teori, Kasus dan Soudi*, Bandung : Alfabeta
- Kaswan.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*.Graha Ilmu, Yogyakarta
- Kamil, Mustofa. (2012). *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Mangkunegara, P. Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management:Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Riani. Asri Laksmi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006, *"Perilaku Organisasi"*, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini,, *"Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional"*, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*.  
Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tahir, Arifin. 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Penerbit Deepublish Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Wibowo (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.

Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan edisi pertama*. Jakarta: Kencana

Peraturan-peraturan

PP No. 101 Tahun 2000 dan Keppres No. 5 Tahun 1996, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Sumber Internet

<http://blogedwien.blogspot.co.id/2013/04/pengembangan-sumber-daya-manusia-dalam.html> (Diakses Januari 2018)

<https://www.scribd.com/doc/97171931/Indikator-Kinerja>

(Diakses Januari 2018)

<http://www.definisi-pengertian.com/2015/06/definisi-atau-pengertian-pelatihan.html> (Diakses Januari 2018)