

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka peneliti dalam penelitian ini mengambil kesimpulan sebagai berikut: Dorongan positif (*positive reinforcement*) sebagai indikator peningkatan kinerja, dalam bentuk *reward* (penghargaan) di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo belum berjalan dengan baik. Karena anggaran dari Dinas Perhubungan Kota Gorontalo yang belum memadai; Program disiplin positif dalam bentuk Pendidikan Dasar (Diksar) yang dilaksanakan oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik. Namun demikian masih memerlukan pengembangan-pengembangan dalam penerapannya; Program bantuan pegawai dalam bentuk program konseling, untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo belum berjalan dengan baik. Permasalahannya adalah program konseling tidak di programkan di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo; Manajemen diri dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo belum berjalan dengan baik. Disebabkan oleh pengembangan program pendidikan diksar yang terkendala karena minimnya anggaran, serta kuota pelatihan daerah dan nasional yang masih sangat minim;

Hukuman (*punishment*) yang diterapkan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur pemberian hukuman yang berlaku.

Secara keseluruhan strategi peningkatan kinerja yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Gorontalo belum berjalan dengan baik. Karena, dari lima indikator, diantaranya: Dorongan Positif (*Positive Reinforcement*), Program Disiplin Positif, Program Bantuan Pegawai, Manajemen Diri dan Hukuman (*Punishment*). Yang berjalan dengan baik hanya Program Disiplin Positif dan Hukuman (*Punishment*). Sementara Dorongan Positif (*Positive Reinforcement*), Program Bantuan Pegawai dan Manajemen Diri masih memiliki beberapa hambatan, yang menjadi hambatan utama adalah permasalahan minimnya anggaran.

1.2 Saran

Sebagaimana pembahasan serta kesimpulan sebelumnya, maka pada penelitian ini peneliti akan memberikan saran. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan pemberian penghargaan (*reward*) yang merupakan bentuk dari dorongan positif (*positive reinforcement*), sebaiknya pihak Dinas Perhubungan Kota Gorontalo tetap dapat melaksanakannya. Untuk permasalahan anggaran yang begitu minim, dapat ditaktisi dengan memberikan piagam penghargaan sebagai bentuk apresiasi

atas capaian kinerja yang luar biasa kepada setiap pegawai dengan prestasi kinerja yang baik.

2. Hendaknya dapat memprogramkan konseling agar setiap pegawai yang memiliki permasalahan dapat segera melakukan konsultasi secara intens dan teratur kepada pakar konseling, agar dapat mengatasi permasalahan yang tengah dihadapi, sehingga permasalahan tersebut tidak dapat menghambat pelaksanaan tugas dari pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi kedua*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Akdon. 2011. *Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo.
- Badu, Ahad. 2012. *Modul:Manajemen Pelayanan Publik*. Makassar.
- Batinggi dan Ahmad, Badu, 2013. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index
- Ebert, Ronald J. dan Ricky W. Griffin. 2006. *Bisnis*. Alih Bahasa, Soemarnagara. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahman, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hunger, J. David dan Whelen, Thomas L. 2008. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mathis, Robert dan Jackson, John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandar Maju.
- Nasucha, Chaizi. 2004. *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Nogi, Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia.
- Pasolong, Harbani. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Cetakan ke-9. Bandung: CV Alfabeta.

- Prihantoro, Agung, 2012. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Sekolah Tinggi Agama Islam Mathali'ul Falah.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rangkuti, Freddy. 2015. *Analisis SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Schuler, Randall S. & Jackson, Susan E. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, Henry: 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Startegik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Swastha, Basu dan Irawan. 2009. *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Udaya, Jusuf. dkk. 2013. *Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Usman, Abdul Halim. *Manajemen Strategi Syariah: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Penelitian Terdahulu

- Dati Saciya Ilya. 2017. *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Lampung: Universitas Lampung.
- Dinny M. Aruperes, dkk. 2018 *Strategi Pengembangan Sumber Daya Dalam Rangka Peningkatan Kinerja PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Bitung*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

- Pratama Listianto. 2017. *Strategi Badan Kepegawaian Daerah Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Triemiaty, dkk. 2019. *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi*. Jurnal Internasional *Benefits*, Volume 4, Nomor 1, Juni 2019: 54-68. Bogor: Program Magister Manajemen dan Bisnis Sekolah Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Dhany Iskandar. 2018. *Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal JIBEKA (Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia) Volume 12, No. 1, 2018: 2-21. Malang: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Asia Malang.
- S. Martono. 2013. *Strategi Peningkatan Kinerja Program Studi Melalui Optimalisasi Peran Pimpinan*. Jurnal JDM (Jurnal Dnamika Manajemen), DOA Indexed. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Dokumen Lainnya

- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2017 oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2018 oleh Dinas Perhubungan Kota Gorontalo.
- Profil Dinas Perhubungan Kota Gorontalo Tahun 2018
- Afendi Mootalo. 2017. *Skripsi: Efektivitas Pelayanan Perparkiran Di Kota Gorontalo Ditinjau Dari PERDA NO. 12 TAHUN 2011*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.

