

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan hasil analisis yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya yang bertujuan untuk menjawab penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji statistik deskriptif variabel Profesionalitas (X) diketahui bahwa hasil jawaban responden mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,15 yaitu pada dimensi kinerja dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,24 yaitu pada dimensi kompetensi. Sedangkan pada variabel Kinerja Organisasi (Y) didapatkan hasil jawaban responden mempunyai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,11 yaitu pada indikator kinerja dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,61 yaitu pada indikator responsivitas.
2. Pada hasil uji analisis regresi, didapatkan hasil bahwa nilai koefisien regresi variabel profesional bernilai positif yaitu 1,619 yang menunjukkan apabila variabel profesionalitas meningkat sebesar 1% maka kinerja organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 1,619 dan koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara Profesionalitas (X) dan Kinerja Organisasi (Y). Sehingga semakin naik Profesionalitas maka Kinerja Organisasi akan semakin meningkat. Sedangkan pada uji t, didapatkan hasil nilai t_{hitung} (11,449) $> t_{tabel}$ (1,668) dan nilai signifikansi (0,00) $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa profesionalitas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian.
3. Berdasarkan uji koefisien determinasi penelitian ini didapatkan hasil sebesar 0,630. Hal tersebut menjelaskan dan memberikan informasi bahwa 63% variabel profesionalitas berpengaruh dengan variabel kinerja organisasi.

sedangkan 37% sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang telah disebutkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Peneliti merekomendasikan saran untuk meningkatkan profesionalitas dalam rangka pencapaian target kinerja organisasi pada Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian adalah:

1. Para atasan langsung di Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian sebaiknya melakukan pemantauan kinerja pegawai guna melihat kemajuan pencapaian kinerja para pegawai. Dengan adanya pemantauan kinerja tersebut diharapkan dapat memetakan kendala-kendala yang dialami pegawai saat melaksanakan tugas jabatan dan memberikan umpan balik secara berkelanjutan.
2. Bagian SDM di Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian sebaiknya melakukan evaluasi jabatan secara berkala yang salah satunya dengan melakukan asesmen kompetensi sesuai dengan jabatan yang diampu untuk memetakan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai guna meminimalisir kesenjangan antara kompetensi jabatan ideal dan yang dimiliki individu.
3. Pusat Pembinaan, Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian juga sebaiknya menyusun daftar kebutuhan pengembangan kompetensi bagi pegawai Badan Pengembangan SDM Industri Kementerian Perindustrian yang informasi nya mudah diakses.
4. Bagian program dan kerja sama dapat melakukan evaluasi program atau kegiatan organisasi secara berkala yang hasilnya akan menjadi prioritas perbaikan untuk selanjutnya.

DAFTAR PUTAKA

Sumber Buku:

- Azizah, Siti Nur. 2021. *Manajemen Kinerja. Jawa Tengah*. PT. Nasya Expanding Management.
- Dessler, Gery. 2018. *Human Resource Management, Sixteenth Edition*. Pearson. United States of America.
- Dwiyanto, Agus (2006). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, J.M. 1995. *Human Recourse Management*. Singapore: McGraw-Hill, h.3
- Nur Hasanah, Siti dan Resista Vikalina. 2021. *Statistika Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Mahsun, M. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Sinambela, Ljian P.2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Teoritik Dan Praktik Ed.1 Cetakan 2*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung:Alfabeta
- Sudaryono. 2018. *Metodologi Penelitian Edisi 1 cetakan 2*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Sumber Jurnal, Artikel dan Website:

- Badje, Yanto dan Rino Faldi. 2019. Pengaruh Disiplin Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Pada Siswa Kelas XI di SMA Negeri BauBau. *Jurnal Akademik Pendidikan Ekonomi Vol.VI No.2*.

- Bado, Basri dan Revolunce Adimuntja. 2021. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Frater Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Vol. 4 No.2.*
- Derafet. 2014. Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Penyusunan Program Sekretariat Daerah Kabupaten Malinau Kalimantan Utara. *Jurnal Paradigma Vol.3 No.3.*
- Erlianti, Dila dan Irma Novita Fajrin. 2021. Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau Vol.1.*
- Indrastuty, Sri, et al. 2019. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Dinas Pendidikan Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Ekonomi KIAT Vol.30 No.1.*
- Ismiyarto. 2017. Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Pada Organisasi Publik. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa Vo. II No.2.*
- Komara, Endang. 2019. Kompetensi Profesional Pegawai ASN. *Jurnal Indonesia Untuk Kajian Pendidikan Vol.4 No.1.*
- Lubis, Bertha. 2020. Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Indonesia : Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. *Jurnal PAPAN Vol.3 No.3.*
- Maulana, Irlan dan Budi Fernando Tumanggor. 2023. Analisis Kompetensi Pegawai Pada Kelurahan Karet Semanggi Kota Administrasi Jakarta Selatan.
- Ridwan, Muhammad. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Terrpadu vol.12 no.2.*
- Rumere, Klarita Yohana, et al. 2022. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan. *Jurnal Lensa Ekonomi Vol.16 No. 1.*
- Rofik, Muhammad Amien Rais. 2022. Pengaruh profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pencapaian sasaran strategis. *Skripsi*
- Safitri, Apriani Rian. 2022. Pengaruh Perilaku Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Murindo Prima Kartasama Pekanbaru. *Skripsi.*

- Samsara, Ladiatno. 2021. Manajemen Kinerja Dalam Kerangka Flexible Working Arrangement: Pengalaman Dari Pelaksanaan WFH, Cascading Target Kinerja Harian. *Jurnal Jejaring Administrasi Publik, Vol.3 No.1 Hal 1-17*.
- Sasmito, Yunindyo. 2022. Analisis Profesionalitas Aparatur Sipil Negara Berdasarkan Pengukuran Indeks Profesionalitas ASN (IP ASN) di Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol.21 No.01*.
- Setiawati, Iin Indah dan Fitri Andayani. 2020. Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari Vol.1 No.2*.
- Sholikhah, Amiratun. 2016. Statistik Deskriptif Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Komunika Vol.10 No.2*.
- Simblon, Jamillin. 2020. Penerapan Metode Layanan Bimbingan Kelompok Untuk Meningkatkan Disiplin Belajar Siswa. *Jurnal Teknologi Pendidikan Vol.13 No.1*.
- Suwinardi. 2017. Profesionalisme Dalam Bekerja. *Jurnal Orbith Vol.13 No.2*
- Yuliana, et al. 2022. Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi, Partisipasi Masyarakat Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah (Studi Empiris Desa-Desa Pada Kabupaten Kepulauan Meranti). *Jurnal Sistem Informasi, Akuntansi, dan Manajemen Vol.2 No.1*.
- Yuningsih, Nining. 2017. Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswata Vol.19 No.2*.
- Memahami Uji F (Uji Simultan) Dalam Regresi Linear. Irma Sari Sitompul. 2023. Diakses November 2023.
<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-regresi-linear/>.
- Memahami Nilai Standard Deviation (Standar Deviasi) Dalam Penelitian Ilmiah. Diakses Desember 2023.
<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-nilai-standard-deviation-standar-deviasi-dalam-penelitian-ilmiah/>.

Sumber Peraturan Perundang-Undangan:

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara Pelaksanaan Pengukuran IP ASN.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 40 Tahun 2018 tentang Pedoman Sistem Merit.

Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 8 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perindustrian.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.