

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada tahapan akhir dari penulisan skripsi ini, penulis berusaha memaparkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan dianalisis berdasarkan pokok permasalahan yang menjadi inti dari penelitian ini yaitu Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung. Maka, penulis menyimpulkan mengenai garis besar hasil penelitian penulis.

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis terhadap berbagai data dari hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan atas dasar teori-teori keilmuan yang relevan, maka dapatlah ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Perkantoran**

Berdasarkan hasil perhitungan skor diatas yang telah dikonsultasikan dengan skala yang telah ditetapkan dalam tolok ukur, menunjukkan rata-rata keseluruhan variabel X adalah sebesar 4.02. dalam hal ini rata-rata tersebut termasuk pada kategori sangat baik yang dapat diartikan bahwa Bahwa secara umum pendidikan dan pelatihan manajemen perkantoran dilaksanakan dengan sangat baik di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung.

## 2. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan skor diatas yang telah dikonsultasikan dengan skala yang telah ditetapkan dalam tolok ukur, menunjukkan rata-rata keseluruhan variabel Y adalah sebesar 4.3. Dalam hal ini rata-rata tersebut termasuk pada kategori sangat baik yang dapat diartikan bahwa secara umum kinerja pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung adalah sangat baik.

## 3. Uji Hipotesis

Koefisien Korelasi antara Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Perkantoran terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan adanya korelasi yang sedang, dengan model regresi yang bisa memprediksi atau dapat dikatakan Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Perkantoran berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 29.16%. Sedangkan uji regresi didapatkan persamaan  $\hat{Y} = 21.9 + 0.52X$ . yang menunjukkan ketergantungan variabel Y terhadap variabel X. Mengartikan bahwa jika nilai variabel X yang dihasilkan 0, maka variabel Y akan tetap mempunyai nilai sebesar 21.9, Disamping itu, persamaan ini memiliki hubungan positif, artinya jika terjadi perubahan satu unit variabel X akan diikuti pula perubahannya oleh variabel Y sebesar 0,52 sejalan dengan pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Perkantoran.

## B. Saran

Dari keseluruhan tahapan dan hasil penelitian yang telah dikaji, ada beberapa hal yang perlu direkomendasikan oleh penulis bagi pihak-pihak yang dirasakan mempunyai kepentingan terhadap penelitian ini, yaitu ;

1. Pada seluruh pegawai Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung
  - a. Seluruh pegawai Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung adalah bagian yang tak terpisahkan dari lembaga, oleh karena itu setiap perkembangan yang terjadi pada lembaga harus menjadi perhatian khusus dari pegawai.
  - b. Tingkat keterampilan dalam penguasaan teknologi komputer perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal memperbaiki, bukan saja pada tahapan menggunakan.
  - c. Pegawai tidak hanya mempraktekkan materi yang sudah dipelajari dalam diklat saja, akan tetapi dipraktekkan ke dalam kegiatan sehari-hari dalam pekerjaan.
2. Pada pihak Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung

Secara kualitas, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan manajemen perkantoran sangat baik, dan kinerja pegawai pun dirata-ratakan sangat baik. Ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan manajemen perkantoran dan kinerja pegawai yang dilakukan di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara Bandung terlaksana dengan sangat baik. Hal tersebut, sebaiknya tidak mengurangi motivasi dan keinginan untuk selalu lebih baik dan

untuk lebih ditingkatkan. Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan, maka perlu strategi-strategi yang lebih kuat, sebagai contoh :

- (1) kurikulum diklat lebih disesuaikan dengan kebutuhan,
- (2) sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran,
- (3) memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai untuk mengembangkan diri,
- (4) pihak lembaga perlu meningkatkan keterampilan penguasaan teknologi kepada seluruh pegawai,
- (5) mengamati pelaksanaan diklat dan aplikasinya dalam kegiatan sehari-hari.

### 3. Untuk Peneliti selanjutnya

Pada peneliti yang akan mengusung permasalahan seputar pendidikan dan pelatihan, hendaknya lebih mendalam dan profesional. Dan untuk masalah kinerja pegawai hendaknya lebih diteliti lagi agar menjadi sebuah acuan untuk peningkatannya di masa yang akan datang.