

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi populasi ($\bar{x}P-5$) dari ketiga variabel, yaitu variabel motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja Dispenduk Capil Kota Kupang adalah baik.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang. Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang. Sedangkan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang.
3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 64,3% terhadap kinerja pegawai Dispenduk Capil Kota Kupang yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan sedangkan sisanya 35,7% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, komitmen dan kompetensi.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat diberikan yaitu:

1. Dispenduk Capil Kota Kupang hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan motivasi , lingkungan kerja dan kepemimpinan dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam instansi guna terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas di dalam organisasi tersebut.
2. Variabel kinerja, Dispenduk Capil Kota Kupang perlu tetap mempertahankan kinerja sangat baik yang telah dicapai serta meningkatkan kinerja baik dalam hal ini kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan rasa tanggung jawab dari pegawai.
3. Variabel motivasi, Dispenduk Capil Kota Kupang sebaiknya tetap meningkatkan motivasi para pegawai, agar pegawai dapat memperoleh kinerja yang baik sehingga menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif, agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan.
4. Variabel lingkungan kerja, hendaknya Dispenduk Capil Kota Kupang tetap mempertahankan indikator lingkungan kerja yang sangat baik serta meningkatkan indikator lingkungan kerja yang baik, seperti suasana kerja yang baik dengan sesama pegawai, selalu menjalin kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan agar pegawai dapat bekerja lebih semangat.

5. Variabel kepemimpinan, hendaknya Untuk pimpinan agar selalu bersikap adil dalam pemberian tugas kerja terhadap pegawai, serta pimpinan bersama para kepala bidang dan kepala seksi harus memperhatikan setiap pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan standar kerja yang telah ditentukan. Dengan perhatian yang intens dari pimpinan maka kinerja pegawai akan baik serta kinerja organisasi akan baik pula
5. Penelitian ini belum komprehensif atau menyeluruh karena hanya melihat faktor penyebab dari kinerja yaitu motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan saja, maka bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian pada tempat yang sama agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat obyek penelitian dengan jumlah variabel yang lebih luas, sehingga masyarakat dapat mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja pada Dispenduk Capil Kota Kupang menurun selain ketiga faktor yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali , imam. 2009. : **Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**". Semarang Bandung.
- Ferdinand, Agusty. 2004. **Metode penelitian**, edisi kelima. Badan penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2003. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kelima. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Mangkunegara. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan kelima. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Marwansyah. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung. Pusat penerbit Administrasi Negara Politeknik Negara.
- Mathias, jakson. 2002 **Manajemen kinerja**. Cetakan kelima . Penerbit Ghalia Indonesia . Jakarta.
- Nitisemito. 2006. **Manajemen Personalialia**, edisi kedua , Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2004. **Dasar-dasar Statistika**. Cetakan ketiga. Penerbit CV. Alfabeta : Bandung.
- Sedarmayati. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. **Manajemen Sumbee Daya Manusia**. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. 2004. **Metode penelitian bisnis** : penerbit CV. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2006. **Metode penelitian bisnis** : penerbit CV. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2010. **Metode penelitian kuantitatif** : penerbit CV. Alfabeta Bandung.

- Sugiyono. 2014. **Metode penelitian bisnis** : penerbit CV. Alfabeta Bandung.
- Sulistiyani. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia** : Konsep teori dan pengembangan dalam konteks Organisasi publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwanto dan Priansa . 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi publik dan bisnis**. Bandung : Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. **Defenisi, variabel, indikator dan pengukuran dalam ilmu sosial**. Jakarta : Bina Rena Perwira.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. **Dasar-dasar Manajemen**. Cetakan kesebelas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010 **Manajemen Kinerja**, edisi ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. 2012. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja karyawan pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang** : Universitas Negri Semarang.