

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Persepsi pegawai Kecamatan Rajjua, tentang kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan disiplin pegawai pada Kecamatan Rajjua adalah sangat baik. Selanjutnya, lingkungan kerja pada Kecamatan Rajjua adalah baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan “Gambaran tentang Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Pegawai dan Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua cukup baik” ditolak.
2. Hasil analisis statistik inferensial (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial:
 - a. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”.
 - b. Disiplin pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua.

Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Disiplin Pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”.

3. Hasil analisis statistik inferensial (uji F) memperoleh nilai signifikansi 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan hasil ini, maka hipotesis yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua”.
4. Kontribusi variabel gaya kepemimpinan, disiplin pegawai, lingkungan kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rajjua Kabupaten Sabu Rajjua sebesar 82,9%, dan sisanya sebesar 17,1 % dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak Kecamatan Rajjua beberapa hal sebagai berikut.

1. Pimpinan kantor Kecamatan Rajjua hendaknya juga lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan, dengan Gaya Kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawai, dengan cara melakukan pendekatan, memberikan kepercayaan, dan mendelegasikan wewenang, sehingga pegawai merasa diperhatikan dan dibutuhkan sehingga ia akan merasa percaya diri untuk lebih berkembang.

2. Pimpinan sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para pegawai, agar pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif dalam menggunakan waktu kerjanya.
3. Pimpinan kantor kecamatan rajua alangkah baiknya memberikan fasilitas baik dan memadai untuk mendukung aktivitas kerja pegawai. Seperti memperhatikan kondisi ruang kerja yang nyaman dan tenang. Memenuhi alat kerja yang kurang dan memperbaiki alat kerja (software maupun Hardware). Pimpinan juga diharapkan dapat berkomunikasi dengan pimpinan Bank NTT agar mereka dapat mencari gedung yang lain untuk dipergunakan sebagai kantor operasional sehingga keberadaan Bank NTT tidak menimbulkan kebisingan dan mengganggu aktivitas di kantor kecamatan rajua. Dan juga lingkungan kerja tidaknya hanya dilihat dari kondisi fisiknya, kondisi non fisik juga perlu diperhatikan seperti hubungan pimpinan antar pegawai dan hubungan pegawai antar pegawai lainnya. Dimana setiap pimpinan maupun pegawai harus memiliki komunikasi yang baik. Pimpinan harus memberikan arahan kepada bawahannya atas segala segala tugas yang diberikan dan begitu pula dengan pegawai yang menuruti perintah pimpinan dalam menjalankan tugasnya. Apabila lingkungan sudah terasa nyaman dan menyenangkan akan mempengaruhi pegawai dalam peningkatan kinerja.
4. Pimpinan kantor kecamatan rajua hendaknya lebih memperhatikan motivasi pegawai, pegawai yang diberikan dorongan dan diberikan semangat akan merasa diakui keberadaannya sehingga pegawai akan bekerja dengan penuh ikhlas.

5. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel maupun indikator yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfred, Lateiner. 2002. Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Afandi. P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Alex S. Nitisemito. 1982. Manajemen Personalia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amirullah. 2015. Metode Penelitian Manajemen. Bayumedia Publishing: Malang.
- Badeni. 2017. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kencana Jakarta.
- Farida dan Hartono. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.
- Fernandez Cosmas. 2006. Meneropong Pendidikan SDM Handal. Kupang: Gita Kasih.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. UNDIP: Semarang
- Handoko, T. H. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE
- Harrianto, Ridwan. 2010. Buku Ajar Kesehatan Kerja. Jakarta: EGC
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Irham Fahmi. 2017. Analisis Laporan Keuangan (Edisi 1). Bandung: Alfabeta.
- Kartini Kartono. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Levis, Leta Rafael. 2013. Metode penelitian perilaku petani. Yogyakarta: Ledalero.
- Mangkuprawira, Sjafril & Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- M. Herujito, Yayat. 2006. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Gramedia
- Nurgiyantoro, Burhan. 2012. Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Priadana dan Muis. 2009. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai V. Mulyadi D. 2011 Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jilid I. Edisi Kesembilan. Alih Bahasa. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. PT Indeks. Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: C.V. Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.

- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: Mandar Maju
- Setiawan, Bahar dan Abd. Muhith. 2013. Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: RAJAGRAFINDO PERSADA
- Siagian. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima). Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto. 2008. Budaya Organisasi dan Perubahan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. 2009. Statistika Untuk Ekonomi Dan Keuangan Modern Edisi 2 Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Supardi. 2005. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press.
- Supardi. 2006. Penelitian Tindakan Kelas beserta Sistematika Proposal dan Laporannya. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Torang, S. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo.2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winardi, J. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Bandung: Kencana

Jurnal

- Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro. (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). Jurnal Universitas Diponegoro. *Journal Of Business and Management*
- Damayanty, Marjuni, Ruslan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Bosowa Makasar.
- Nuryasin, Ilham, dkk. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41 No.1.
- Susanto. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Labuhan Deli Sumatera Utara. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*
- Wiratama, Sintaasih. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. Fakultas ekonomi Universitas Udayana, Bali-Indonesia. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*.
- Yanti Komala Sari. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.

Tesis

- Destia. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Provinsi Bangka Belitung.
- Eric Inando. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Emilia Ika Andriyani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non-Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta.
- Fransiskus Ady, Djoko Wijono. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kasmawati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar.

- Maria Years. 2019. Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Musdalifah. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Catur Putra Harmonis Makassar.
- Rakasiwi. 2014. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar).
- Rohma Nurlia. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
- Safitriani. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Jeneponto.
- Saputra dan Wibowo. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur.
- Sovia Zahrianti Erika. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG Rejo Agung Baru Madiun.
- Sulaeman. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Banjar.
- Sutarno. 2016. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Pataruman Kota Banjar.
- Syahrul H. Jumang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa.

Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 1992 Tentang Pembentukan 8 (Delapan) Kecamatan di Wilayah Kabupaten-Kabupaten Daerah Tingkat II Kupang, Alor, Manggarai, dan Sumba Timur Dalam Wilayah Propinsi Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Timur.
- Peraturan Bupati Sabu Raijua No. 28 Tahun 2019 struktur organisasi kecamatan di Sabu Raijua