

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hasil analisis statistik deskriptif menggambarkan bahwa variabel komunikasi berada dalam standar keputusan “cukup baik”. Sedangkan variabel kinerja pegawai, pengawasan, kepatuhan kerja dan sikap kerja berada dalam standar keputusan “baik”. Hasil ini sekaligus menolak hipotesis pertama.
2. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa:
 - a. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dengan nilai t sebesar 2,307 dan nilai sig 0,021. Hipotesa kedua diterima. Dengan demikian, jika pengawasan semakin baik dilaksanakan, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
 - b. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dengan nilai t sebesar 5,614 dan nilai sig 0,000. Hipotesa ketiga diterima. Dengan demikian, jika komunikasi semakin baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan.
 - c. Kepatuhan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dengan nilai t sebesar 3.532 dan nilai sig 0,000, Hipotesa ke empat diterima. Dengan demikian, jika kepatuhan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan

- d. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang dengan nilai t sebesar 6.358 dan nilai sig 0,000. Hipotesa ke lima diterima Dengan demikian, jika sikap kerja semakin baik, maka kinerja pegawai dapat ditingkatkan
3. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan, komunikasi, kepatuhan kerja dan sikap kerja terhadap kinerja sebesar 97,4% dan sisanya 2,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang beberapa hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengawasan ke capaian sangat baik, terutama dalam melakukan penilaian pekerjaan agar disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan dan membandingkan dengan hasil kerja sebelumnya, agar dapat diketahui perkembangan pekerjaan tiap pegawai.
2. Membangun komunikasi yang lebih baik, dengan cara menyampaikan pesan atau berkomunikasi secara profesional, tidak melakukan komunikasi dengan nada kasar dan intimidasi terhadap pegawai sehingga memberikan efek yang positif terhadap pegawai. Kemampuan berkomunikasi kunci keberhasilan dalam bisnis ataupun kegiatan, karena setiap kegiatan dalam organisasi harus dikomunikasikan dengan jelas dan dapat dimengerti dan difahami antara satu pihak dengan pihak yang lain saling berhubungan, baik secara lisan maupun tulisan.
3. Meningkatkan kepatuhan kerja pegawai ke capaian sangat baik, dengan cara melakukan :
 - Kepatuhan terhadap jam-jam kerja;

- Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku;
- Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi;
- Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati;
- Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.
- memberikan teguran ataupun sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan atau prosedur pekerjaan..

4. Meningkatkan sikap kerja pegawai ke capaian sangat baik, terutama dalam hal kerja sama. Cara membangun kerja sama tim yang solid bisa dilakukan dengan : tanamkan visi dan misi yang sama, saling menghargai perbedaan pendapat, .saling percaya, mengadakan kegiatan bersama dan saling menghargai tugas dan fungsi masing-masing. Hal ini dapat memupuk sikap kerja yang mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja pada dinas Dukcapil Kota Kupang
5. Kendati hasil uji analisis semua variabel bebas (pengawasan, komunikasi, kepatuhan kerja dan sikap kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y) bukan berarti upaya peningkatan kinerja pada dukcapil Kota Kupang tidak perlu lagi dilakukan tetapi dengan perkembangan di berbagai aspek maka dukcapil terus berbenah dan berinovasi guna terciptanya kinerja yang lebih baik. Karena yang baik hari ini belum tentu baik untuk besok.

DAFTAR PUSTAKA

Kamus

Balai Pustaka. 2003. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Ketiga. Jakarta

Buku

Cangara, Hafied. 2006. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Cepi. 2017. Kualitas Kerja Karyawan. Bandung :CV Wacana. Prima

Edison, Emron. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Feriyanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2015. *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta, Penerbit : Gajah Mada University Press.
- Milgram, Stanley. 1974. *Obedience to Authority: An Experimental View*. USA: Harper & Row Publisher, Inc.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nasution, S. 2016. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ranupandojo. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Purwanto. 2008. *Manajemen Karyawan*. Surakarta: Pustaka Belajar
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Yogyakarta. BPFE
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sandy. 2015. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso. 2005. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Surya Ilmu.
- Sarwono, Jonathan. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Saydam, Gaouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan. Mikro)*. Jakarta: Djambatan

- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*
- Simanjuntak, Payaman. 2013. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Univ. Indonesia*
- Soewarno Handayaniingrat. 2005. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung*
- Suciati. 2015. Komunikasi Interpersonal : Sebuah Tinjauan Psikologis dan Perspektif Islam. Yogyakarta : Buku Litera*
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Sujamto. 2013. Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika*
- Sujarwenyi, V. Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.*
- Sukarna. 2011. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Miswar*
- Sutrisnpo, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.*
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.*
- Thoha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Tika. 2013. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta : Bumi Aksara*
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: Kencana*
- Uma, Sekaran. 2011. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat*
- Wawan. 2010. Teori dan Pengukuran Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Manusia. Yogyakarta : Nuha Medika*
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada*
- Winardi. 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*

Jurnal

- Desi, Rosdiana dan dan Dewi Indriasih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dishubkominfo Kota Tegal . *Jurnal Multiplier* Vol. 1 No. 1.
- Febriani. 2017. Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Ungaran). *Jurnal Sosial Humaniora* Vol. 17 No. 1
- Lisma, Ari. 2015. Hubungan Antara Kepatuhan Kerja dan Sikap Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Ambassador Garmino. *Jurnal Mirai Manajemen* Vol. 4. No. 1 Hal. 17-42
- Norbaiti. 2013. Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Imiah Bisbis dan Keuangan* Vol. 3 No. 2.
- Rapareni, Yussi. 2013. *Analisis Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang*. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi* Vol. 3 No. 1 Hal. 35-59.
- Sondole. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *Jurnal Ekomadania* Vol. 1 No. 2 Hal. 192-214
- Srimiatun. 2017. Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Jurnal Manajemen dan Sains* Vol. 4 No. 1
- Sriwidodo. 2010. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol. 12 No. 2.

Tesis

- Siregar. Muhammad Habib. 2017. Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
- Utomo, Chandra Wisnu. 2016. *Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatiroto Kabupaten Wonogiri*. Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Peraturan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Administrasi Kependudukan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Kupang

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 96 Tahun 2012 tentang Pelaksanaan UU Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik.