

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kinerja dan kepemimpinan berada pada kategori cukup baik. Sedangkan variabel disiplin kerja, kompetensi pegawai dan budaya organisasi berkategori baik.
2. Variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya, naik turunnya kompetensi pegawai tidak secara langsung mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua ditolak.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya dengan membaiknya budaya organisasi pada Inspektorat Kota Kupang, maka dapat meningkatkan disiplin kerja. Dengan hasil ini maka hipotesis ketiga diterima
4. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan pada Inspektorat Kota Kupang, maka dapat meningkatkan disiplin kerja. Dengan hasil ini maka hipotesis keempat diterima
5. Variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya dengan membaiknya kompetensi pegawai pada Inspektorat Kota Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka hipotesis kelima diterima.

6. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya dengan membaiknya budaya organisasi pada Inspektorat Kota Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka hipotesis keenam diterima
7. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya dengan membaiknya kepemimpinan pada Inspektorat Kota Kupang, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka hipotesis ketujuh diterima.
8. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Artinya, naik turunnya disiplin kerja tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai pada Inspektorat Kota Kupang. Dengan hasil ini maka hipotesis kedelapan ditolak.
9. Kontribusi variabel disiplin kerja, kompetensi pegawai, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 91,2%; sedangkan sisanya 8,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Kontribusi variabel kompetensi pegawai, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja adalah sebesar 93,9%; sedangkan sisanya 6,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada manajemen Inspektorat Kota Kupang beberapa hal sebagai berikut.

1. Meningkatkan disiplin kerja terutama pada indikator patuh pada jam kerja dan kehadiran dengan cara memberikan sanksi tegas pada pegawai yang tidak disiplin. Sanksi tersebut berupa teguran lisan, tertulis, hingga pemotongan tunjangan kinerja.

2. Memperbaiki dan meningkatkan kompetensi pegawai, terutama pada indikator sikap dengan cara mengarahkan agar pegawai lebih bertanggungjawab dalam menjalankan tugas. Selain itu, perlu diberikan kesempatan pada pegawai yang jenjang pendidikan SMA dan Diploma untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Sarjana (S1).
3. Meningkatkan budaya organisasi terutama pada indikator inovasi dan pengambilan resiko, dengan cara memberikan pegawai kesempatan untuk mengembangkan atau berkreasi dalam cara kerjanya, selama tidak menyalahi prosedur atau aturan kerja.
4. Meningkatkan kepemimpinan, terutama pada indikator penghargaan terhadap prestasi dengan cara tidak segan memberi pujian atau apresiasi berupa insentif pada hasil kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif, Martin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Edison, Emron. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 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, Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- McClelland, D.C. 1987. *Job Satisfaction Theory* (Terjemahan oleh Suyanto). Jakarta : Intermedia
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moeldjono, D.2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.

- Nasution, S. 2016. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor. Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.. Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid (Penerjemah). 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Penerbit Dee Publish.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

## **Jurnal**

- Anggraeni, Oki. 2017. Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol. 3 No. 2 Hal. 45-57.
- Astutik, Mardi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Perbankan* Vol. 2 No. 2
- Firdaus, Arif. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Individu dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi* Vol. 4 No. 1 Hal. 311-322.

- Lubis, Hartono. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. *Jurnal Evaluasi Manajemen* Vol. 3 No. 2
- Manik, Emia. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Individu Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Guru (Studi Kasus Pada SMK Jakarta 1 dan SMA Cengkareng 1). *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* Vol. 7 No. 3 Hal. 437-454.
- Mansur. 2018. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bukittinggi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol. 5 No. 2
- Maria, Ladislau. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Direktorat Penelitian dan Pengembangan Pada Kementerian Pekerjaan Umum Timor Leste. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol. 6 No. 9
- Nurdyawan. Alex. 2019. Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Provinsi Sumatera Barat dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 3 No. 2 Hal. 82-96.
- Oktarina, Flora. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pada Bagian *HR Employee* PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau. *Jurnal Manajemen* Vol. 7 No. 1 Hal. 98-113.
- Rohyani, Indah. 2015. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Seretariat Daerah Kabupaten Kebumen. *Jurna Pengkajian Manajemen dan Akuntansi* Vol. 14 No. 2
- Siswati, Ety. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kecamatan Maro Sebo Ilir. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol. 17 No. 3
- Tatulus, Afny. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Tagulandang Kabupaten Sitaro. *Jurnal Manajemen Kinerja* Vol. 3 No. 1
- Yusnandar, Willy. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora* Vol. 4 No. 1 Hal. 61-72

## **Tesis**

- Ichwanul, Ramadhan. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tenggara*. Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara

- Joko, Santoso. 2014. *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening (pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah)*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta
- Keda. 2015. *Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Flores Timur*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Maizanul, Ichwan. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta
- Mauk. 2014. *Pengaruh Kompetensi Individu, Dukungan Organisasi dan Dukungan Manajemen Terhadap Kinerja Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Kupang*. Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sujana, Dedy. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perindustrian Kota Palembang*. Tesis Universitas Tridianti Palembang