

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif setiap variabel menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel Disiplin Kerja berada pada klasifikasi baik karena total nilai sebesar 111,4 dalam arti, pegawai pada kantor Pertanahan Kota Kupang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma- norma yang berlaku di kantor.
 - b. Variabel Kinerja Pegawai berada pada klasifikasi baik karena total nilai sebesar 108,85 dalam arti, pegawai kantor Pertanahan Kota Kupang selalu menghasilkan kuantitas kerja yang baik, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab yang baik
2. Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel Kinerja pegawai (Y) kantor Pertanahan Kota Kupang. Hal ini terbukti dari analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Disiplin kerja dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) kantor Pertanahan Kota Kupang, dimana nilai r hitung 0,362 lebih besar dari nilai r tabel 0,361 pada tingkat signifikan 5%, dengan demikian hipotesa H_a diterima dan H_o di tolak.
3. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Kupang sebesar 13,1 sedangkan sisanya 86,9% di pengaruhi faktor lain.

6.2 SARAN

Secara umum variabel bebas yaitu Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Kupang sehingga disarankan:

1. Bagi Instansi
Kondisi ini agar tetap dipertahankan dalam rangka memberi manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
2. Bagi Peneliti
Lebih banyak lagi memahami dan menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu Disiplin kerja dengan menggunakan berbagai teori.
3. Bagi pembaca
Agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai bahan referensi dan pengembangan - pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung:Remaja Rosda Karya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Remaja RosdaKarya. Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung.PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bambang Wahyudi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada
- Edy, Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Jakarta, Kencana
- Hasibuan , 2013. *Manajemen Sumber Daya*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibun, Melayu S.P , 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1.Yogyakarta : Jakarta: Buku Kedua
- Mathis. L. Robert dan Jackson. H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Media Group, Jakarta. Penerbit SULITA, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE, 1999 Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011 , *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari*
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi*. Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Teori ke Praktik , Jakarta: RajaGrafindo Persada