

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas yang berjudul Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sumedang yang telah di jelaskan pada bab bab sebelumnya maka peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pertanahan kabupaten Sumedang. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin meningkat motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula.
2. Dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi uji t, yang mana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sumedang. Hal ini di buktikan dengan nilai t_{hitung} , yang mana t_{hitung} memperoleh nilai sebesar $1,137 < 1,6736$ dengan nilai signifikansi $0,261 > 0,05$.
4. Hasil penelitian membuktikan secara simultan bawa adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kantor pertanahan kabupaten

Sumedang. Hal ini di buktikan dengan melihat nilai F_{hitung} yang mana di dapat nilai F_{hitung} sebesar 17.836 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dan ($F_{tabel} = n - k$) = $55 - 3 = 52$ didapat F_{tabel} sebesar 2,78.

B. Saran

Setelah menyimpulkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bemanfaat bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Sumedang.

1. Motivasi kerja hendaknya harus selalu di berikan oleh pemimpin kepada karyawan atau bawahannya agar dapat mendorong kinerja karyawn sehinga dapat mencapai tujuan yang di harapkan oleh kantor pertanahan kabupaten Sumedang
2. Untuk pemimpin kantor pertanahan kabupaten Sumedang hendaknya menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannnya, dan mengajak karyawannya untuk berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan, agar karyawan merasa bahwa dirinya mempunyai potensi yang cukup baik agar kinerja karyawan pun meningkat.
3. Meskipun tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, tetapi tetaplah mempertahankan kedisiplinan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung* : Penerbit Erlangga
- Busro, Muhammad 2018. *Teori teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Penerbit: Prenadamedia Group (Kencana)
- Budi Kho. 2018. *Metode-Metode Penilaian Kinerja*.
<https://ilmumanajemenindustri.com/metode-metode-penilaian-kinerja-performance-appraisal-methods/>
- Elin Sugita dan Koko Safitri, 2018. “*Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seruyan Benteng Persada Jaya di Sampit*”. E-jurnal profit Vol. 4 No. 2 2019 ISSN : 2503-4901 (239 – 249)
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep & kinerja*. Edisi pertama. Jakarta : Mitra wacana media.
- _____. 2016. *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep & kinerja*. Edisi pertama. Jakarta : Mitra wacana media.
- Handoko, Tani. 2012. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. BPFE. Yogyakarta
- Hasibun, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Horse, H. Suanto 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan*
<http://dokumen.tips/documents/gaya-kepemimpinan-merurut-paraahli.html>.
- Heikal, Mohammad. 2016. *Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Porsinding seminar nasional ekonomi IV 2016 ISBN : 978-602-14708-2-4
- Hakim. Adnan 2016. *Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi*” Jurnal Manajemen Vol XX No. 02, Juni 2016 (228-244)

Kasino & Nurul Fitri. *Analisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT. Siantar Top Waru-Sidoarjo*. Jurnal Ecobisma Vol. 7 No. 1 Tahun 2020, 22

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

_____. 2017. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Rosdakarya. Hlm. 1 dan 93

_____. 2017. *Manajmen Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung : Rosdakarya

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Dalam. Rachel Natalya Massie .,at al. 2018. Jurnal administrasi bisnis. Vol 6 No. 2 Tahun 2018

Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Cetakan ke-3, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Simanjuntak, V.C. (2016). *Marketing Mix Effect Of Interest To Visit In The Lake Toba (Case Study: Balige And Samosir) The Management Journal of Binaniaga*. Vol. 01, No.02.

Sugiyono , 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif dan kualitatif dan R & D)*. Bandung : Alfabeta

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

_____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metode penelitian untuk bisnis*. Jilid 2, 262 hlm, Jakarta : Salemba Empat.

_____. 2017. *Metode penelitian untuk bisnis*. Jilid 2, 262 hlm, Jakarta : Salemba Empat.

Sudaryono. 2018. *Budaya dan perilaku organisasi*. Jakarta : Lentera ilmu Cendikia.

Tampubolon, Clara. 2016. *Jurnal motivasi kerja*. 14 Mei tahun 2016, hlm. 23

Wilson, Bangun. 2012. *Manajmen sumber daya manusisa*. Jakarta : Erlangga

Wibowo. 2017. *Manajmen kinerja*. Edisi kelima. Depok : Rajagrafindo Persada

Yuyun Wahyuni dan Syamsul Hadi Senen, 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sugih Instrumendo abadi. Journal of Business Management Education |* Volume 1, Number 2, August 2016.