

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh pada variabel independen terhadap variabel dependen pada Kantor Badan Pertanahan Kota Padang, maka dari itu dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang pada variabel budaya kerja terhadap kinerja secara parsial memberikan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan dalam analisis deskriptif kinerja kantor pertanahan pada variabel budaya kerja termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Dilihat dari hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial memberikan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis deskriptif kinerja kantor pertanahan pada variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori baik.
3. Dilihat dari hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial memberikan hasil bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis deskriptif kinerja kantor pertanahan pada variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori baik.
4. Dilihat hasil penelitian pada kantor pertanahan kota padang keseluruhan variabel bebas yaitu budaya kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan. Untuk hasil dari analisis deskriptif keseluruhan variabel kinerja pegawai kantor pertanahan kota padang termasuk dalam kategori cukup baik.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, sebagai berikut:

Untuk Kantor Pertanahan Kota Padang dapat meningkatkan kinerja pegawainya pada variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, dimana ketiga variabel ini memiliki pengaruh yang tinggi sebesar 69.60%. Dalam peningkatan kinerja yang memiliki hubungan dengan variabel budaya kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yaitu dengan meningkatkan budaya kerja pegawai yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan diberlakukan pada kantor pertanahan kota padang, sehingga jika budaya kerja tinggi maka setiap pegawai akan termotivasi untuk melakukan perubahan lebih baik. Namun kedua dari variabel budaya kerja dan motivasi kerja tersebut tidak dapat dilepaskan dari kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan lima kepuasan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap pimpinan dan kepuasan terhadap rekan kerja serta kesempatan promosi. Dilihat dari variabel budaya kerja, instansi dapat menerapkan *punishment* terhadap pegawai yang melanggar kedisiplinan yang telah ditentukan, sehingga pegawai bisa menyesuaikan dengan baik terhadap pekerjaannya

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai seorang pimpinan harus memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Maka hal itu akan mempengaruhi kemampuan kerja dan keahlian pegawai adanya peningkatan dan nantinya juga akan memberikan dampak besar kepada instansi Kantor Pertanahan Kota Padang. Dari pegawai sendiri harus bisa untuk mengembangkan potensi diri dengan memotivasi diri dengan cara meningkatkan kualitas dalam bekerja seperti pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan memperbaiki kualitas kerja setiap waktu.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat pada variabel kepuasan kerja dan dari instansi Kantor Pertanahan Kota padang dapat memperhatikan pada point kepuasan terhadap pekerjaan yaitu fasilitas sarana dan prasarana di lingkungan kantor, karena memiliki pengaruh besar terhadap kebutuhan untuk menunjang pekerjaan pegawai agar pegawai dapat mengerjakan tugas berikutnya.

Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel yaitu Disiplin kerja dan kompetensi yang lebih agar memberikan hasil yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan memperluas objek penelitian pada instansi yang sama. Pada penelitian ini mungkin masih terdapat kelemahan, maka dari itu untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknis penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji pada setiap item pertanyaan dari variabel-variabel yang akan diteliti nantinya.

