

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa capaian indikator dari tiap variabel adalah: kinerja = 66,51%; komitmen organisasi = 66,56%; kepemimpinan = 67,97%; lingkungan kerja = 66,98% dan komunikasi = 67,87%. Dari capaian indikator ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel berada dalam kategori cukup baik. Dengan demikian, hipotesis pertama, diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, jika kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang semakin baik, maka komitmen organisasi pegawai juga akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis kedua diterima.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, jika kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis ketiga diterima.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten. Dengan demikian, jika lingkungan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang semakin baik, maka komitmen organisasi pegawai akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis keempat diterima.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, jika lingkungan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang semakin baik, maka dapat kinerja pegawai akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis kelima diterima.
6. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, jika komunikasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang semakin baik, maka komitmen organisasi pegawai akan meningkat. Dengan hasil ini, maka hipotesis keenam diterima.
7. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, jika komunikasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang

semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis ketujuh diterima

8. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang. Dengan demikian, jika komitmen organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang semakin baik, maka kinerja pegawai akan semakin baik. Dengan hasil ini, maka hipotesis kedelapan diterima.
9. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi menjelaskan variabel kinerja adalah sebesar 97,8% dan sisanya 2,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Selanjutnya, kontribusi variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komunikasi menjelaskan variabel komitmen organisasi adalah sebesar 96,5% dan sisanya 3,5% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran peneliti kepada pimpinan Badan Perencanaan Pembangunan serta Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kupang adalah:

1. Meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan cara memberi motivasi kepada pegawai agar memiliki kesediaan untuk berupaya lebih keras dalam mencapai target kerja.

2. Meningkatkan kepemimpinan dengan cara memperhatikan kesejahteraan pegawai, misalnya tidak hanya menyediakan pendingin ruangan bagi pimpinan, namun juga bagi ruang kerja staf sehingga ruang kerja sejuk dan pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
3. Meningkatkan lingkungan kerja, dengan cara menambah peralatan kerja, yaitu mobil dinas 8 unit, motor dinas 26 unit, laptop 12 unit, komputer 8 unit, dan AC 14 unit.
4. Meningkatkan kualitas komunikasi, dengan cara menggelar rapat secara rutin dan berkelanjutan, sehingga cepat mengetahui kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas serta mencari jalan keluar dari masalah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Edison, Emron. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Feriyanto, Andri. 2015. *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediatara.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran Edisi Kedua Cetakan Keenam*. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sarwono, Jonathan. 2015. *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM)*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Supomo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. 2008. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.

Jurnal

- Hidayat, Rahmat. 2013. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan. *Jurnal Sosial Humaniora* Vol. 17 No. 1 Hal. 19-32.
- Setiawan, Rudy. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Vol. 12 No. 2 Hal. 169-184.
- Zuraidah, Ifratus. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan Di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekomadania* Vol. 1 No. 2 Hal. 192-214.

Tesis

- Alvina, Titi Isni. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Apac Inti Corpora, Bawen). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Amin, Andi Abdul Gafur. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Budaya Organisasi Pada Perusahaan Industri Kreatif CV. Cipta Gelegar di Makassar*. Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.
- Elsa. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rahmawati, Suci. 2016. *Pengaruh Komunikasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV EQ Trans Sukoharjo)*. Tesis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamdiyah Surakarta.
- Sabariah. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan dalam Pekerjaan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong Aceh*. Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Wibowo, Satria Ery. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh*. Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Yuleova, Dodi. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Barat*. Program Pascasarjana Tesis Universitas Bung Hatta.