

BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi populasi ($\bar{x}P-5$) variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang adalah sangat baik.
2. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang. Sedangkan variabel komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang.
3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 58,6% terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang merupakan kontribusi dari 2 (dua) variabel bebas yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 41,4% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat diberikan yaitu:

1. Dari segi komitmen organisasi, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang harus tetap mempertahankan komitmen organisasi yang sangat baik dan meningkatkan indikator komitmen organisasi yang baik (Salah satu akibat buruk meninggalkan organisasi ini adalah langkanya alternatif tempat kerja lain yang tersedia). Di sini, pimpinan bersama jajarannya harus berperan aktif membuat para pegawai untuk tetap tinggal di dalam organisasi tanpa berpikir untuk meninggalkannya dengan cara: memberikan penghargaan kepada para pegawai yang berprestasi, memberikan pujian kepada pegawai yang berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik, memperlakukan setiap pegawai sesuai harkat dan martabatnya dan meningkatkan kemampuan pegawai melalui pelatihan dan pengembangan.
2. Dari segi lingkungan kerja, hendaknya Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang tetap mempertahankan indikator lingkungan kerja yang sangat baik serta meningkatkan indikator lingkungan kerja yang baik seperti selalu menjalin kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis (dalam hal ini selalu membangun komunikasi yang baik dengan sesama pegawai, saling menghargai dan menghormati antar sesama pegawai, keramahan dan perhatian antar sesama pegawai). Di sini kepala dinas bersama para kepala bidang dan kepala seksi lainnya, harus terlebih

dahulu memberikan contoh yang baik mengenai bagaimana membangun hubungan yang harmonis dengan sesama pegawai. Ketika para pegawai melihat hubungan harmonis yang ditunjukkan oleh para atasan, maka mereka akan mencontohi perbuatan tersebut dan mereka akan bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

3. Dari segi kinerja, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kupang harus tetap mempertahankan kinerja sangat baik yang telah dicapai dalam hal ini ketepatan waktu dan deskripsi pekerjaan serta meningkatkan kinerja baik dalam hal ini kualitas dan kuantitas. Berdasarkan jawaban dari para pegawai tentang kinerja, maka dua indikator kinerja tersebut yang harus diperbaiki. Di sini kepala dinas bersama para kepala bidang dan kepala seksi harus berperan aktif mengingatkan para pegawai untuk bekerja sesuai dengan standar kualitas dan kuantitas yang telah ditetapkan. Harus rutin melakukan evaluasi dan kontrol terhadap setiap pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai.
4. Untuk pimpinan bersama para kepala bidang dan kepala seksi harus memperhatikan setiap pegawai agar komitmen organisasinya baik dan lebih memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Karena berdasarkan latar belakang kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Dengan perhatian yang intens dari pimpinan maka kinerja pegawai akan baik serta kinerja organisasi akan baik pula.

5. Penelitian ini belum komprehensif atau menyeluruh karena hanya melihat faktor penyebab dari kinerja yaitu komitmen organisasi dan lingkungan kerja saja, maka bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian pada tempat yang sama agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat obyek penelitian dengan jumlah variabel yang lebih luas, sehingga masyarakat dapat mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menurun selain kedua faktor yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Adytia, Jajang. 2004. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Batu Kajang Kabupaten Paser.*

Desller, Gary. 2011. *Human Resources Management: Global Edition.* Pearson Higher Education.

Hasibuan, Malayu S. P. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: BPFE.

Kuntjoro. 2002. *Komitmen Organisasi.* Jakarta: Rajawali Press.

Levis, Michael. 2010. *Retailing Management.* Mc-Graw, New York, Irwin (Alih Bahasa) 2014, Manajemen Ritel. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ridwan. 2007. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Lahay, Farida. 2008. *Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah.* Tesis. Palu: Pasca Sarjana Universitas Tadulako.

Luthans, Fred. 2008. Alih Bahasa: Vivin, Andika Yuwono, dkk. *Perilaku Organisasi Edisi Ke sepuluh.* Yogyakarta: Andi.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi.* Jakarta : Penerbit Badan IPWI

Mangkunegara. 2009. *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manulang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen.* Bandung: CV. Alfabeta.

Mangkuprawira, Tb, Syarfi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Cetakan Pertama. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Meyer, J. P., et Allen, N. J. 1997. *Commitment in the Workplace Theory Research and Application.* California : Sage Publications.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. 1982. *Organizational Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover.* San Diego, California : Academic Press.

- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R. L dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resources Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Parlinda, Vera dan M. Wahyudin. 2003. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan : Benjamin Molan. Jakarta : PT. Indeks.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Soegiarto, Soekidjan, Sp. KJ, 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita?*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Steers, Richard. 1996. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan : Magdalena Jamin. Jakarta : Erlangga.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Santosa dan Azhari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: PT. Gramedia.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.