

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah yaitu:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
6. Hipotesis keenam yang menyatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
8. Hipotesis kedelapan yang menyatakan Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara Budaya organisasional terhadap Kinerja Pegawai non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
9. Hipotesis kesembilan yang menyatakan Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.
10. Hipotesis kesepuluh yang menyatakan Komitmen organisasional memediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai non PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur

Saran yang dapat diberikan atas dasar hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur bersama-sama dengan pemerintah daerah perlu untuk memperhatikan kesejahteraan para pegawai Non PNS di organisasi tersebut dengan berupaya meningkatkan kompensasi sesuai dengan UMR daerah dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar memadai sehingga para pegawai Non PNS dapat meningkatkan komitmen dan kinerja mereka, mengingat bahwa jumlah pegawai Non PNS jauh lebih banyak daripada pegawai PNS di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur.
2. Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur perlu menjadikan budaya organisasional sebagai salah satu aspek penting yang mempengaruhi kinerja dan komitmen pegawai sehingga disarankan untuk mengkaji ulang dan memperbaharui budaya organisasional yang telah ada di organisasi tersebut agar budaya organisasional dapat menjadi salah satu faktor kuat yang meningkatkan komitmen dan kinerja seluruh anggota organisasi di Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur.

3. Dinas P&K Kabupaten Manggarai Timur perlu untuk terus memperbaharui diri dalam setiap aspek dan menyesuaikan organisasi dengan perkembangan IPTEK yang ada khususnya dalam bidang SDM.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini lebih baik lagi dengan menambahkan variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi komitmen dan kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung seperti variabel motivasi kerja, keadilan, kepuasan kerja, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, gaya kepemimpinan, dan lain-lain sehingga dapat menambah wawasan akademik khususnya di bidang manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Bertram,D. (2010). *Likert Scales Are The Meaning Of Life*. University of Belgrade.
- Buraidah. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Organisasi Pendidikan Islam X. *Jurnal Universitas Guna Darma*, 1-12.
- Ginanjar,R.A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Artikel Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-13.
- Ghozali, I. (2005). *Strutural Equation Modeling (Teori, Konsep & Aplikasi dengan program LISREL 8.54)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guterres,N., Supartha,W.G., Subudi,M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.11 (2014), 639-649.
- Hardhiansyah,M.R., Supriyadi,H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen:Volume 5, Nomor 12*. hal: 1-20.
- Hasmarini, D P dan Yuniawan, A. (2008). Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Distributif Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif. *Jurnal Bisnis Strategi*, 17(1), 99-118.

- Isnain,M. (2012). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna. *E-Jurnal Katalogis*, Volume I Nomor 1, 104-113.
- Jaros,S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *IFCAI Journal of Organizational Behavior*, IFCAI University Press, IV (4), 1-21.
- Khan., Muhammad, R., Ziauddin., Jam, F. A., Ramay, M. I. (2010). The Impact Of Organizational Commitment On Employee Job Performance. *European Journal Of Social Sciences*, 15(3), 292-298.
- Kokasih,N. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai (The Analysis Cultural Organizational And Organizational Effect On Employee Performance). *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol. 2 No. 3, 1-12.
- Kristiwardhana,A., Nugraheni,R. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Estetika Artha Guna Semarang). *Jurnal Skripsi. Semarang : UNDIP*, 1-31.
- Locke,E.A. (2009). *Handbook of Principles Of Organizational Behavior, Indispensable Knowledge For Evidence-Based Management, Second Edition*. Britain: John Wiley & Sons, Ltd.

- Luthans,F. (2011). *Organizational Behavior*, New York: Mcgraw Hill International.
- McMillan,H.J (1996). *Educational Research Fundamental for Costumer. 2th Edition*. USA: Virginia Commonwealth University.
- Mustikasari,A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Volume 24, Nomor 4, 341-349.
- Norianggono,Y.C.P., Ruhana,D.H.I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| Vol. 8 No. 2, 1-10.
- Nurjanah,S. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Journal Universitas Diponegoro Semarang*, 1-12.
- Putri,I.S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. *E-journal Administrasi Negara*, Volume 4, Nomor 4, 1-15.
- Robbins,S.P., Judge,T.A. (2012). *Organizational Behavior. 15th Edition*.Prentice Hall: Pearson Education, Inc.
- Rustini,N.K.A., Suardikha, I.M.S., Astika,I.B. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 20, No. 2, 123-129.

- Sari,W.P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen, Udinus*, 1-12.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., Mary,U.B. (2011). *Organizational Behavior*. New York: John Willey & Sons.
- Sinambela,L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedjono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 1, Maret 200, 22-47.
- Supiyanto,Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*.
- Taurisa,C.M., Ratnawati,I. (2012). Analisa pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe, Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 170-187.

- Usmany,T.P., Hamid,D., Utami,H.N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 37, 1-7.
- Waliningsuci,T., Musadieq,M.A., Hamid,D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Entrepreneur Independent Bank (Eib)Indonesia Surabaya). *Jurnal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*, 1-11.
- Wardiah,M.L. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi* Edisi kedua. Jakarta:Raja Grafindo Persada.