

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data analisis dan hasil pembahasan di bab sebelumnya, dapat di simpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran untuk kategori gambaran ( $\bar{X}$  PS – P) variabel penempatan yaitu 73.15% (baik), Lingkungan kerja 78,05% (baik), Budaya organisasi 77,08% (baik) dan Kinerja 315.4% (baik) jika dibandingkan dengan hipotesis yang dibuat maka hipotesis dalam penelitian ini terbukti baik.
2. Variabel Penempatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada kantor BKKBN Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  variabel penempatan bernilai positif (+) sebesar 3.255 hasil uji statistik untuk variabel penempatan dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 yang berada dibawah 0,05 (tingkat alfa 5%).
3. Variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan (Y) pada kantor BKKBN Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja bernilai positif (+) sebesar 2.842 hasil uji statistik untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,007 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0,05 (5%).
4. Variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor BKKBN Kota Kupang. Hal ini

dibuktikan dengan  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi bernilai positif (+) sebesar .404. Hasil statistik uji t untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai signifikan sebesar 0.688 yang berada dibawah 0,05 (tingkat alfa 5%).

5. Variabel penempatan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan diperoleh dari nilai F hitung sebesar 16.002 dengan tingkat signifikan 0,000 terhadap kantor BKKBN kota kupang.
6. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 50.5% variabel kinerja karyawan pada kantor BKKBN Kota Kupang merupakan kontribusi dari ketiga variabel independen, yakni penempatan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait dalam penelitian ini untuk memperhatikan beberapa hal berikut :

1. Dalam penempatan karyawan agar Kantor BKKBN Kota Kupang harus menyesuaikan latar belakang pendidikan karyawan dalam penempatan kerja agar dapat memberikan dampak yang positif bagi Kantor BKKBN dan setiap pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Kedepannya untuk kantor BKKBN Kota Kupang Perlunya perbaikan dan perhatian lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga para pekerja di dalam instansi dapat bekerja dengan baik.

3. Bagi kantor BKKBN Kota Kupang hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kinerja dengan cara meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam bekerja guna terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas.
4. Diharapkan agar Kantor BKKBN Kota Kupang lebih memperhatikan penempatan karyawan agar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan selalu mengadakan pelatihan secara berkala untuk dapat meningkatkan keahlian dari karyawan yang tentunya akan berdampak pada kinerja.
5. Kantor BKKBN Kota Kupang telah menerapkan budaya organisasi yang baik sebagai acuan dalam bekerja. Diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar meresap dan dijiwai oleh setiap individu yang ada dalam instansi.
6. Kedepannya untuk kantor BKKBN Kota Kupang Perlunya perbaikan dan perhatian lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga para pekerja di dalam instansi dapat bekerja dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Awadh, A.M., &Saad, A M. (2013). Impact Of Organizationl Culture On Employee Performance. *International Review Of Management And Bussines Research*, 2(1), 168-175.
- Alwi,S.(2001).*Manajemen sumber daya manusia, Edisi pertama*.Yogyakarta: BPFE
- Copyright2019 Maneggio: *jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. This is an open acces article under the CC-BY-SA lisence (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).
- Eight Edition. Boston : Richard D Irwin Inc Homewood*
- Effendy, Onong Uchjana,2002. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivarieta Dengan Program SPSS*, Badan Penebit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D., 1999. *Emotional Intelligence*.PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta *Bloomsberry, Great Britain*.
- Ghozali, Imam. 2009. “ Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”. Semarang UNDIP
- Ghozali, Imam. 2012.” Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20” Semarang : UNDIP
- Gibson, James L. Ivanceivich, JhonM,Et Al.2012. *Organization Behavior Structure Processes*.
- Hasibun.(2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: BumiAksara.
- Hasibun,M.S.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta:PTBumiAksara.
- Hasibun,M.S. (2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiRevisi*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Levis (2010:17), Muda (2013) *kriteria pengambilan keputusan untuk mengukur presentasae jawaban responden*
- Luthans, F (2011). *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Book Company.

- Mathis,R., & Jackson, J. (2006). *Human resource management*. jakarta: salemba empat
- Mangkunegara, 2005:105.*Evaluas iKinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama: Bandung.
- Meyer, Henri.2007.*Manajemen Dengan Kecerdasan Emosional*. Penerbit Nuansa Bandung.
- Mathis, R.L., &Jackson,J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta :Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson, 2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H.Jackson.2009. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Arni.2009. *komunikasi organisasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Managgio:JurnalIlmiah Magister Manajemen *home page*.
- Panggabean. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: erlangga.
- Robbins Stephen P. 2008 *Perilaku Organsasi* . Edisi 12 Bahasa Indonesia. PTI Indeks Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan :dari Teori Ke Praktik, Edisi ketiga*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada ,Jakarta.
- Rivai, V, & Sagala, E.J.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori kepraktik*. Jakarta:PT Raja Grafindo.
- Simamora , Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . STIE.YKPN: Jogjakarta
- Supardi (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. ANDI OFFESET Yogyakarta*
- Sugiyono (2007) *Statitiska untuk Penelitian ALVA BETA*.Bandung

- Salovey, P., & Mayer, J. (1990) *Emotional Intelligence: Imagination, Cognition And Personality*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Salovey, P., Mayer. 1990. *Emotional Intelligence, Imagination, Cognition And Personality*. Bloomsberry, Great Britain.
- Simamora Henri, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang .P. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Pengaruhnya terhadap karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado Vol.1, No.4, ISSN:2303-1174*
- Siswanto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: PT Alfabet.
- Vera Parlinda & M. Wahyuddin. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta .Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal.4-6. Program Pascasarjana UMS Surakarta.
- Veitzhal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2012, *Manajemen Kinerja* Jakarta PT. Raja Grafindo Persada