

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian yakni :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi kinerja pegawai adalah baik. Persepsi tentang perceived organisasional adalah baik, Persepsi tentang kualitas kehidupan kerja adalah baik dan persepsi tentang komitmen organisasi pada Badan Pendapatan Daerah adalah baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh bahwa variabel kualitas dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Hasil perhitungan R^2 , menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja pegawai adalah 0,842 dan nilai R^2 dari variabel perceived organisasional adalah sebesar 0,410 pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh bahwa variabel kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perceived organisasional pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap perceived organisasional pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh bahwa variabel perceived organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang.
6. Variabel perceived organisasional memiliki pengaruh dalam memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang, dan Variabel perceived organisasional memiliki pengaruh dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang.
7. Kontribusi kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi dan perceived organisasional terhadap kinerja sebesar 0,842 atau 84,2% dan sisanya dipengaruhi faktor lain dan tidak disertakan variabel dalam penelitian ini sebesar 15,9%, demikian juga dengan kontribusi kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi terhadap perceived organisasional 0,410% dan sisanya kontribusi variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang:

1. Kepada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang, Agar dapat memperhatikan kualitas kehidupan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai lebih meningkat dan lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian serupa dengan kinerja pegawai agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan

mengangkat objek penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih menarik sehingga dapat menyempurnakan penelitian terdahulu.

3. Meningkatkan hasil uji hipotesis yang diperoleh variabel perceived organisasional memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan nilai t-statistik 1,848 lebih kecil dari nilai t tabel 1,96 ($1,848 > 1,96$), demikian juga nilai signifikansi (P value) sebesar 0,065 lebih besar dari alpha yang digunakan 5% ($0,065 < 0,05$). Sehingga hipotesis ini menyatakan perceived organisasional memediasi kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Kupang di tolak.
4. Meningkatkan hasil uji hipotesis yang diperoleh variabel perceived organisasional memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja dengan nilai t-statistik 0,694 lebih kecil dari nilai t tabel 1,96 ($0,694 > 1,96$), demikian juga nilai signifikansi (P value) sebesar 0,488 lebih besar dari alpha yang digunakan 5% ($0,488 < 0,05$). Sehingga hipotesis ini menyatakan perceived organisasional memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja di tolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriwardhaya, N L R, E Askafi, and ... 2021. "... Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Mandiri Kota" *Commodities, Journal of ...* 01(03). <http://ejournal.ijshs.org/index.php/commo/article/view/124>.
- Ardiansyah, M Rizky. 2021. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12 Fakultas Ekonomi."
- Diaz, Ayu, Survival, and Tuti Hastuti. 2022. "The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediation Variable." *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* 3(1): 21–29.
- Ekonomi, Fakultas, D A N Bisnis, and Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017. "Kinerja Karyawan Pada Hotel Pesonna Makassar."
- Han, Sia Tjun, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, and Thomas S. Kaihatu. 2011. "Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 14(2).
- Hefni, Adrian. 2022. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Jambi." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 11(2): 425–37.
- Permata, Putri. 2020. "Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2020." *Skripsi*: 18–30.
- F. R. (2019). Hubungan Kualitas Kehidupan kerja dan Presepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi. *Calyptra, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya* 8(1), 636-654.
- Renita anggraini, 2020. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang Oleh." *Kaos GL Dergisi* 8(75): 147–54.
- Sarie, Afra Ruth E, Endah Winarti Hs, and Harnoto. 2021. "Peran Komitmen Afektif Dalammemediasi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Training Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang)." *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 28(50): 24–39.
- Setyo Budiari Giarto. 2018 "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di PT. Solusky Yogyakarta

Sudiq, Rara Ayu Silvia Dwisaputri. 2020. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Segar Murni Utama." *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(3): 921.

Syafrina, Nova. 2019. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952–62.

BT Laksono 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia
<http://repositori.ukdc.ac.id>.

Utunggadewi dan indrawati (2019) Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan kerja melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Bank Mandiri Kota Kediri

1. Fitri Umayasari, 2. Eddy Suwasono, 3. Sumarji (2022) "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Polisi Sektor Mojoroto Kediri) ", Vol 22 (No 2).

Firda Talisia Novita (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Dukungan Supervisor Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional Karyawan Bagian Bengkel PT. Nascomo Gombel Semarang.