

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 kinerja pegawai (KP) kompetensi individu (Ki), struktur organisasi (SO), dan kerjasama tim (KT) dikategorikan cukup baik dan skor penilaian yang paling rendah yaitu kerjasama tim yaitu sebesar 65,94% dan yang paling tinggi kompetensi individu sebesar 67,43%, sehingga kerjasama tim pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman perlu diperbaiki dan ditingkatkan karena memiliki skor penilaian analisis deskriptif yang rendah.
2. Hasil uji t menunjukkan kompetensi individu (Ki), struktur organisasi (SO), dan kerjasama tim (KT) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan variabel kompetensi individu (Ki), struktur organisasi (SO), dan kerjasama tim (KT) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Variabel utama yang perlu diperhatikan oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Kupang adalah variabel kerjasama tim dan kompetensi karena memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman. Karena nilai t-statistiknya sebesar 3,829 dan yang paling kecil kompetensi individu sebesar 2,509.

3. Kontribusi atau sumbangan dari kedua variabel bebas yakni kompetensi individu (X1), struktur organisasi (X2), dan variabel mediasi kerjasama tim (Z) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dalam penelitian ini adalah sebesar 78,6% sedangkan sisanya 21,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, misalnya variabel disiplin pegawai, kepemimpinan, kompensasi, dan variabel lainnya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten disarankan untuk :

1. Kompetensi Individu

Dari hasil analisis, faktor kompetensi individu mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, maka dinas perlu memperbaiki kompetensi pegawai terutama pada ketrampilan dan motivasi dan etos kerja karena hasil analisis deskriptif skor penilaian pada dua indikator ini cukup baik yaitu sebesar 65,14%. Untuk itu dinas perlu menetapkan berbagai program kegiatan dalam DPA Dinas Perumahan dan Kawasan

Permukiman yang mendukung peningkatan kompetensi pegawai terutama dalam memberikan motivasi dan pengembangan ketrampilan. Perlu adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan mutu sumber daya manusia terutama dibidang teknik terutama dalam hal perencanaan dan pengawasan, sehingga program-program yang akan dikerjakan dapat terealisasi dengan baik karena kemampuan/ kompetensi yang ada pada pegawai sudah lebih baik.

2. Struktur Organisasi

Dari hasil analisis, faktor struktur organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai untuk itu dinas perlu melihat kembali faktor-faktor seperti kejelasan pembagian kerja, keseimbangan beban kerja, mekanisme kerja dan arus informasi, serta efektivitas pengawasan. Terutama pada kejelasan pembagian kerja yang lebih diperhatikan karena hasil analisis deskriptif sesuai jawaban responden skor penilaian lebih kecil dari indikator lainnya yaitu sebesar 65,14%. Tetapi secara keseluruhan variabel struktur organisasi tergolong cukup baik, sehingga Pimpinan melihat kembali struktur organisasi terutama kejelasan pembagian kerja dan mekanisme kerja dan arus informasi yang ada agar diperbaiki dan jika belum sesuai segera menyampaikan kepada kepala daerah agar segera berkoordinasi dengan bagian kepegawaian untuk melakukan pembenahan.

3. Kerjasama Tim

Dari hasil analisis uji t statistik, faktor kerjasama tim juga mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dari semua variabel yang ada yaitu sebesar 3,829 dan yang harus diperhatikan yaitu mengenai tanggung jawab dalam kerjasama tim, karena dari hasil analisis deskriptif sesuai jawaban responden skor penilaiannya paling rendah yaitu sebesar 64 %. Sehingga dinas perlu melihat kembali bentuk kerjasama tim yang ada agar perlu ditingkatkan terutama dalam penguatan tentang sebuah tanggung jawab dalam sebuah tim dan bagaimana cara saling kontribusi dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Dalam pembagian tim kerja pimpinan harus lebih cermat dan tepat, terutama dalam tim perencanaan, pendataan dan dalam tim monitoring pekerjaan, minimal setiap tim harus ada pegawai yang berlatar belakang teknik, agar lebih mudah dalam perencanaan, pendataan maupun dalam monitoring pekerjaan sehingga semua anggota dalam tim dapat berkontribusi dan bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan. Dengan adanya tim kerja yang kuat, maka mendorong tim kerja selalu berproses untuk mencapai tujuan/target organisasi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Yogyakarta
- Bachtiar, Aziz. (2004) *Manajemen Sukses*, Penerbit Saujana. Yogyakarta
- Darmawan, Didit, H. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta. Jakarta.
- Davis (dalam Dewi,2006), "*Psychologymania*" indikator-indikator kerjasama.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja : Teori Dan Aplikasi*, Alfabeta. Bandung.
- Fandy, Tjiptono. 2004. *Managemen Jasa Edisi Pertama*, Andi Offset. Yogyakarta.
- Ghozali. 2015. *Structural Equation Modeling metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* Jilid 1 Edisi Kelima. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPEE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Ibrahim, Amin, 2008. *Teori dan Konsep Pelayanan Publik serta Implementasinya*, Mandar Maju. Jakarta.

- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani Ledeloro*, Cetakan kesatu, Anggota IKAPI, Seminari Tinggi. Maumere.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I . Salemba Empat. Jakarta.
- Miller, Rankin and Neathey, 2001, *Competency Framerworks In UK Organization*, CIPD, London.
- Mulyasa, E. 2007. *Menjadi Guru Profesional menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Rosdakarya. Bandung.
- Moekijat, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Madju. Bandung.
- Moenir, A.S. 2000. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Monecke, A & Leisch, F (2012) SEM PLS: *Structural Equation Modeling using Partial Least Square*. *Journal of Statistic Software*.
- Narimawati, U & Suwarno, J. (2007) *Structural Equation Modeling. (SEM) dalam Riset Ekonomi: menggunakan LISREL*. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.
- Puguh Suharso, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatis Bisnis*, Permata Puri Media. Jakarta.
- Prawirosentono & Primasari, Dewi. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja dan Motivasi Karyawan Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stefen P. 2001. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*, Prenhallindo. Jakarta.
- Riduwan. 2011. *Belajar Muda Penelitian Untuk Guru- Karyawan dan Penenlitian Pemula*. Alfabeta.
- _____. 2012. *Pengantar Statistik Sosial*. Alfabeta. Bandung.

- Sagala, Syaiful. 2009. *Kemampuan Profesional Gurudan Tenaga Kependidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Schuller & Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke-21*, terjemahan oleh Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya. Erlangga. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinambela 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)* Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Soekidjo, 1992. *Pengembangan Sumber DayaManusia*, PT. Rhineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Administrasi*, dilengkapi dengan Metode R&D, CV. Alfa Beta. Bandung.
- _____. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Rosidah.,2003. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Uno, 2007. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tika, Moh, Pabundu. H. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- West Michael, 2002, *Effective Teamwork*, Kanisius. Yogyakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta.

PERATURAN DAN UNDANG-UNDANG :

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 7 Tahun 2013 Tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi manajerial Pegawai Negeri Sipil.*

Peraturan Bupati Kupang No. 47 Tahun 2016. *Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja.*

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan.*

TESIS DAN JURNAL :

Bagaskoro, Fathoni dan Warso (2016), *Effect of Compensation and Team Work, The Performance of Employees, Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Citra Alam Lestari.* Semarang.

Juniarti 2011 tentang *Pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan pada kinerja pegawai PT Bumitama Gunajaya Agro Bandung*

Kusumawati, 2008 tentang *analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.*

Monteiro, 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motifasi Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Kupang.*

Pringadi (2008) tentang *Analisis pengaruh Manajemen Karier Organisasional, Manajemen karier individu dan kompetensi individu terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero) Jakarta*

Poernomo (2006) tentang *Pengaruh Kreatifitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Kinerja Manajer pada PT. Jesslyn K Cakes. Indonesia*

Ratnasari (2016), tentang *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance. PT. PEB Batam.*

Sharul, 2016. *Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama. Makasar Utara.*

Widyaswari dkk. 2016, *Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37*

- Wiryono, Slamet. 2014. *Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kupang, Tesis Program Pascasarjana*. Universitas Katolik Widya Mandiri Kupang.
- Wulanda 2013, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi*.