

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Berdasarkan hasil analisis data dan hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kakuluk Mesak Kabupaten Belu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara individual (uji t) dapat disimpulkan bahwa secara individual ada pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan kinerja

Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 1.893 (variabel Gaya kepemimpinan), 2.171 (variabel Komunikasi Organisasi), dan 4.021 (Motivasi Kerja). Nilai tersebut dengan masing-masing mempunyai tingkat signifikansi sama yaitu 0,05 dan nilai tersebut sama dengan nilai alpha 0,05. Oleh karena itu, keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak. Pengujian secara statistik membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2. Hasil pengujian serempak (uji F) dapat disimpulkan bahwa secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai F sebesar 176.393 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas pada tingkat signifikansi 0,000 yaitu jauh lebih kecil dari 0,05 maka model ini dapat digunakan untuk memprediksi (Y) dengan kata lain ketiga variabel independen (x_1, x_2 dan x_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap (Y).
3. Hasil perhitungan analisis regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 152 X_1 + 0,316 X_2 + 0,535 X_3$$

Dengan demikian apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja semakin tinggi maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan.

4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,939. Hal ini berarti 93% variasi variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya sebesar 7% diterangkan oleh faktor lain di luar model.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan atau bawahan maka akan berpengaruh baik juga bagi sebuah organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan bagi kebijaksanaan pimpinan terhadap pegawai kantor Camat Kakuluk Mesak adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi untuk lebih memperhatikan ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih memberikan insentif atau bonus

kepada para bawahan yang beprestasimerangsang para bawahan untuk meningkatkan produktivitas kinerja mereka, lebih meningkatkan kerja sama antar bawahan dan atasan dan sebaliknya serta harus lebih melibatkan bawahan dalam proses kerja untuk mengambil keputusan sehingga apa yang terencana dapat terwujud.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya, hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau bawahan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan atau bawahan maka akan berpengaruh baik juga bagi sebuah organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggakara Herpradipta, 2010. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Anoraga, P. 2000. *Manajemen Bisnis*. Cetak kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resource Management, Experimental Approach*, terjemahan. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo. An.
- Brahmasari Ida Ayudan Agus Suprayetno. (2008). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Pasca Sarjana Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Carnegie, Dale 2000. *Berbicara Efektif: Teknik Modern untuk komunikasi yang Dinamis*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.
- Cuk Budihardjo, 2008. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi kasus BLK dan Industri Semarang)*. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Gary, Yulk, 2004, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta,
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, Ivancevich. Et al. (1995) *Organisasi perilaku, struktur, proses*. Edisi kelima. Jilid 1. Cetakan 8. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hadi Sutrisno. 2001. *Statistik*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani, 1984, *Manajemen Personal dan Sumber Daya manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior. Eight Edition, Mc.Graw-Hill Book co-Singapore*.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mintorogo, Antonius, 1996, Kepemimpinan Dalam Manajemen, Cetakan I, Penerbit STIA-LAN Press, Jakarta.
- Moh. As'ad, 1984, Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Ketujuh, Liberti, Yogyakarta.
- Nawawi, Handari, M. Martini Hadari, 2000, Kepemimpinan Yang Efektif, Cetakan Ketiga, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pace, R. Wayne, Don F. Faules. 2005. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Editor Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Pasalong, Harbani, 2007, Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Putu Sunarcaya, 2008. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor Nusa Tenggara Timur. Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Universitas Terbuka Jakarta.
- Regina, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara). Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbin, James G dan Jones, Babara S. 1982. Effective Communication for Today Manager. Terjemahan R. Truman Sirait. Jakarta: Tulus Jaya.
- Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter, 2005, Manajemen, PT. INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2002, Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Administrasi, alfabeta, Bandung.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya

- Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis.
Empirika. Vol15. No 2. Hal: 116-138.
- Suharto dan Cahyo, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Thoha, Miftah , 2007, Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Umran, Nimran, 2004, Perilaku Organisasi, CV. Citra Media, Surabaya.