

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil analisa data, pengujian hipotesis dan pembahasan pada bab terdahulu diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hubungan variable komitmen terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan berkorelasi positif dengan level lemah (koefisien korelasi 0,321). Selanjutnya dari analisis regresi membuktikan bahwa variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan dengan proporsi sebesar 9,9%. Persamaan regresi dari regresi variable kompetensi terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan $Y = 52,560 + 0,358X_1$.
- b. Korelasi variable remunerasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan berkorelasi positif berada pada level sedang (koefisien korelasi 0,507). Dari analisis regresi menghasilkan pengaruh signifikan variable remunerasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan dengan proporsi sebesar 22,1%. Persamaan regresi dari regresi variable remunerasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan $Y = 43,843 + 0,474X_2$.
- c. Hubungan variable budaya organisasi terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan berkorelasi positif berada pada level sedang dengan koefisien korelasi 0,230. Dari analisis regresi membuktikan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan dengan proporsi sebesar 10%. Persamaan regresi dari regresi variable kompetensi terhadap komitmen organisasi Pegawai Unhan $Y = 56,042 + 0,305 X_3$.
- d. Pada regresi berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi Pegawai Unhan. Kisaran proporsi variasi nilai yang dapat dihasilkan ketiga variabel bebas secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi Pegawai Unhan sebesar 27,4%, dengan persamaan regresi $Y = 19,181 + 0,254 X_1 + 0,373X_2 + 0,180X_3$.

5.2. Saran

a. Saran Teoritik

Direkomendasikan kepada pejabat Pegawai Unhan untuk memperhatikan variable komitmen organisasi dari para pegawainya dalam upaya mewujudkan kinerja organisasi yang optimal dan mengkaji lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap peningkatan komitmen organisasi.

b. Saran Praktikal

Disarankan kepada pejabat Pegawai Unhan yang berkompeten dalam pembinaan pegawai dan organisasi, khususnya pejabat di bidang personalia untuk mempertimbangkan ketiga variable penelitian ini (kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi) dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi.

Peningkatan komitmen organisasi tersebut dapat diwujudkan dengan meningkatkan kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi para pegawai dengan beberapa upaya sebagai berikut :

- 1) memberikan kesempatan yang luas kepada para pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal maupun informal berupa kuliah, diklat, seminar dan penataran.
- 2) tetap memperjuangkan tingkat kesejahteraan (remunerasi) para pegawai secara obyektif dan lebih terukur.
- 3) memelihara dan melestarikan nilai-nilai budaya organisasi yang telah menjadi motto Unhan dan harus menjadi cirri

khas para pegawai Unhan, yang ditandai dengan peningkatan hasil kerja para pegawai.

- 4) menetapkan prosedur dan mekanisme yang baku pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan tinggi secara professional di Unhan.

5.3. Implikasi Manajerial

Tidak dapat dipungkiri variabel kompetensi, remunerasi dan budaya organisasi yang senantiasa mengalami dinamika berupa perubahan-perubahan yang terjadi melalui kebijakandan peraturan-peraturan yang baru dimana perubahan tersebut dapat terjadi dalam jangka waktu tertentu sehingga esensi ketiga variable inidapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pemangku kepentingan di Pegawai Unhan dalam upaya meningkatkan komitmen organisasinya.

