

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

#### V.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel komunikasi organisasi, pengembangan karir, budaya organisasi dan kepuasan kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengujian pada hipotesis pertama membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 30,14% dengan  $t_{hitung} = 3,187 > t_{table} = 2,276$ .
- b. Pengujian pada hipotesis kedua membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 39,06 % dengan  $t_{hitung} = 5,930 > t_{table} = 2,276$ .
- c. Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 50,13 % dengan  $t_{hitung} = 7,352 > t_{table} = 2,276$ .
- d. Pengujian pada hipotesis keempat membuktikan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 67,8 % dengan  $F_{hitung} = 70,437 > F_{table} = 2,699$

#### V.2 IMPLIKASI MANAJERIAL

Komitmen organisasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, sehingga variabel ini memberikan kontribusi yang positif dan pengaruh yang signifikan.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi akan bekerja dengan baik dan harus mempunyai rasa memiliki organisasi sehingga akan melakukan hal-hal yang menguntungkan bagi organisasi secara sukarela. Pegawai yang mempunyai kesamaan nilai-nilai organisasi dengan nilai yang ada pada dirinya akan menerima segala peraturan dan kebijakan yang ada

dalam organisasi, sehingga pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku. Maka dengan demikian untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui komitmen organisasi dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang loyal terhadap organisasi.

Budaya kerja memberikan kontribusi yang positif dan pengaruh yang signifikan. Dalam hal ini budaya kerja menjadi semacam ikatan yang membimbing setiap kelompok dalam organisasi untuk bergerak menuju pada arah yang sama semakin luas dan semakin kuat nilai yang diyakini bersama oleh semua pegawai dalam semua organisasi akan semakin baik kinerja organisasi tersebut karena semakin efisien penggunaan sumberdaya organisasi. Budaya kerja yang kuat akan berpengaruh positif pada kinerja institusi karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada pegawai. Dengan budaya kerja yang kuat berarti pegawai-pegawai dalam organisasi mempunyai banyak nilai-nilai yang diyakini bersama-sama. Untuk memelihara budaya kerja agar stabil atau bahkan lebih baik maka perlu keterlibatan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya yang dapat diwujudkan dalam sikap dan perilaku ketauladanan pimpinan dalam mengusahakan kondisi di dalam lingkungan organisasi selalu dalam keadaan kondusif, memperlihatkan ketauladanan terhadap bawahannya dengan merekomendasikan hal-hal positif kepada pegawai, memegang teguh visi dan misi dan melaksanakannya dengan taat asas dalam tugas sehari-hari untuk memotivasi pegawai supaya mempunyai loyalitas yang tinggi dan memotivasi pegawai untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang dapat mendukung sesuai tugasnya serta mendapatkan kesempatan untuk menambah tingkat pengetahuan secara formal ke jenjang yang lebih tinggi yang sekarang mereka miliki.

Lingkungan kerja memberikan kontribusi yang positif dan pengaruh yang signifikan. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sehubungan dengan pengaruh

lingkungan kerja yang mempunyai kontribusi positif dan berpengaruh signifikan dalam penelitian ini memberikan kontribusi yang paling kecil yaitu 30,14% maka harus selalu memperhatikan lingkungan kerja di dalam kantor dan meningkatkan kualitas yang telah dimiliki saat ini agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dapat dilakukan melalui perbaikan pada lingkungan kerja fisik dengan cara memperbaiki serta menambah sarana fisik yang digunakan pegawai sebagai alat bantu kerja.

### V.3 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

- a. Saran bagi Lembaga  
Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan kelompok, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada para pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara berkelompok.
- b. Saran bagi Pegawai  
Hendaknya pegawai bekerja secara maksimal mengabdikan diri kepada lembaga, hal ini dapat dilakukan dengan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan sesuai yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga.
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat belajar dari kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan dapat lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan referensi bagi para peneliti yang lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel penelitian yang baru

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia B Mamuaja dkk, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Daya Anugerah Mandiri Cabang Airmadidi. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 NO. 01 tahun 2016.
- Dessler, Gary, 2014, Human Resource Management, Thirteenth Edition, Gopal Edition, Florida International University.
- Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37.
- Djuremi dkk,2016, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Manajemen*, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Fauziah Noordin, 2010. *Organizational Climate And Its Influence On Organizational Commitment* *International Business & Economics Research Journal* Volume 9, Number 2 February 2010.
- Hasibuan, M, SP, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara Jakarta.
- Jex SM, 2012, *Organizational Psychology : A Scientist – Practitioner Approach*, Jhon Wiley and Sons, New York.
- Mahmudah Enny W, 2015. *Effect of ISO 900-2008 QMS, Total Quality Management and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Mount Dreams Indonesia in Gresik*. *The International Journal Of Business & Management* (ISSN 2321 –8916).
- Mangkunegara, Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Pt Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Masyhuri, & Zainuddin, M. (2008). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Meyer, J.P & Allen, NJ 2010, *Commitment in the worplace theory research and aplication* . California : Sage Publication.
- Mohammad, Faozi, “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan kerja (Studi Kasus pada*

*Guru SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal*)”, Juli 2014.

Monday, Wayne , R 2011, *Human Resource Management*, Tenth edition , Pearson International Edition Limited, England.

Muhammad Fauzi, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Karyawan Pt. Toys Games Indonesia Semarang). *Journal of Management* Vol.02 No.02 , Maret 2016.

Murphy and Cleveland, 2005, *The Measurement of work Performance : Methods, Theory and Application*.

Negin Memari, Omid Mahdie dan Ahmad Barati Marnani, *The Impact of Organizational Commitment on Employees Job Performance “A Study Of Meli Bank, Iran”* dalam Jurnal penelitian dari *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* Vol 5 No. 5 September 2013.

Nitisemito, Alex S, 2010, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ragil Permansari, 2013. *Employee Working Performance, Motivation, Work Environment*. *Management Analysis Journal* Vol 2 No 2 2013.

Rivai, veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen, P. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen P, & Judge A, Timothy, 2013, *Organizational Behavior, Global Edition, Fifteenth Edition*, Heetacchy Of Nead Theory Motivation, England.

Sadili Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012, *Statistic untuk penelitian*, Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, E., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kelima*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta, 2010.

Talidziduhu Ndraha, 2012, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.

Trang Irvan dkk, 2013 *Organizational Commitment as Mediation Variable Influence of Work Motivation, Leadership Style and Learning Organization to the Employees Performance* (Studies at PT. Pelabuhan Indonesia IV (Limited) Branch Bitung) yang publis dalam IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X. Volume 7, Issue 2 (Jan.-Feb. 2013), PP 12-25 [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)

Triguno. 2007. *Budaya Kerja*. Jakarta : Penerbit PT. Golden T. Press.

Tri Widodo, 2010, Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Jurnal Ilmiah Among Makarti*. Volume 3 No 5 Juli 2010.

Widajanti, Erni, 2012, 'Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kolektivitas Sebagai variable Moderasi' , *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 6, No 1, Juni 2012, hlm 1-10. Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Popon Koribah  
Tempat/Tanggal Lahir : Tasikmalaya/ 8 Maret 1967  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat Rumah : Komplek Pusdatin Kemhan G-12  
: Jl.RS.Fatmawati No.1 Pondok Labu, Cilandak,  
Jakarta Selatan 12450  
No Telpn / Hp : 021.769.8191 / 0821.2261.5098  
Email : [ponkorib@gmail.com](mailto:ponkorib@gmail.com)  
Nama Orang Tua  
Ayah : M u s a  
Ibu : Euis Aismah  
Suami : U t a m a  
Anak : A s t i l a h

### PENDIDIKAN FORMAL :

1. SDN 1 Tasikmalaya
2. SMPN 4 Tasikmalaya
3. SMAN 1 Tasikmalaya
4. Universitas Siliwangi Tasikmalaya

### PENGALAMAN ORGANISASI :

Kepada  
Yth. Bapak/Ibu/saudara/i  
Para Responden  
di  
Tempat

Dalam rangka penelitian penyusunan tesis, bersama ini saya mohon bantuan Ibu/Bapak/Saudara untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Sekretariat Jenderal Kemendikbud”**.

Sehubungan dengan hal tersebut mengharapkan bantuan serta dukungan untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban kuesioner dari Ibu/Bapak/Saudara sekalian sangatlah penting dan berarti untuk membantu saya dalam rangka pengumpulan data penelitian yang selanjutnya akan dirangkum dalam bentuk analisa statistik guna keperluan penyelesaian penyusunan tesis.

Demikian yang dapat saya sampaikan, atas bantuan serta kerja-samanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, Januari 2017  
Hormat Saya

Popon Koribah

**A. Petunjuk pengisian Pernyataan mengenai pendapat anda**

d. Mohon memberikan jawaban pernyataan yang paling sesuai menurut Ibu/Bapak/ Saudara dengan cara memberikan **Tanda Silang (X)** pada salah satu kolom jawaban yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

**SS : Sangat Setuju**, artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sangat sesuai dengan yang dirasakan.

**S : Setuju**, artinya pernyataan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan.

**TS : Tidak Setuju**, artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan.

**STS : Sangat Tidak Setuju**, artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden.

2. Kejujuran Ibu/Bapak/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian ini.

**B. Identitas Responden**

1. Nama Inisial Responden : .....
2. Jenis Kelamin : ..... Laki-Laki   
Perempuan
3. Usia Responden : ..... Tahun
4. Pendidikan Terakhir : .....  
a. S3   
b. S2   
c. SI   
d. Diploma   
e. SLTA
5. Masa Kerja : ..... Tahun