

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan masalah dan telah diolah dengan menggunakan program smartpls maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Maka H1 Diterima.
2. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Maka H2 Diterima.
3. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Maka H3 Diterima.
4. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengembangan Karir. Maka H4 Diterima.

Dari kesimpulan pengaruh antar variabel diatas dapat disimpulkan variabel yang sangat berpengaruh yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hal ini dikarenakan nilai T statistic (11.715) > nilai t-statistik (1.65). Maka H3 Diterima. Bila dibandingkan dengan nilai T statistic variabel yang lainnya yaitu bernilai dibawah 11.75.

#### 5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka implikasi dari penelitian ini adalah :

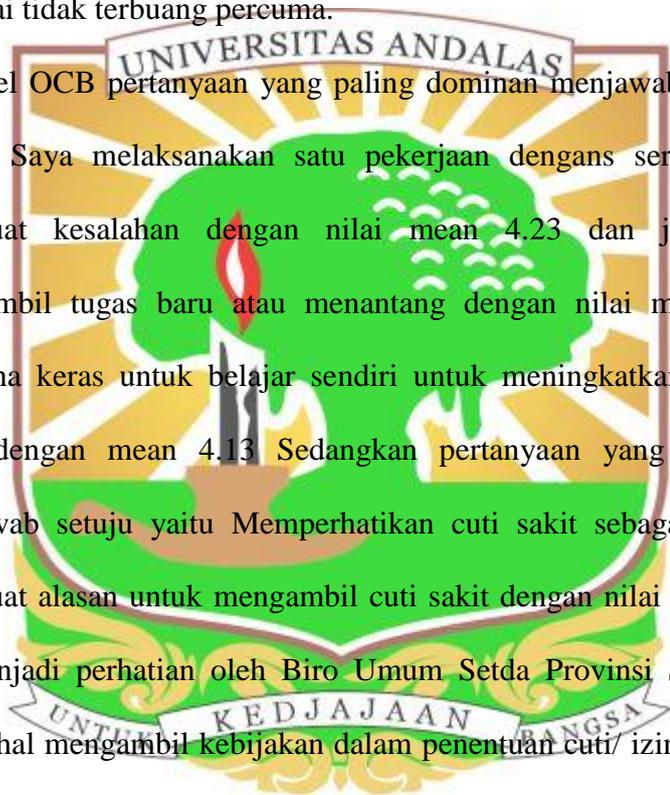
1. Variabel Komitmen Organisasi pertanyaan yang paling dominan

menjawab Sangat Setuju adalah Kerja di Instansi ini, memungkinkan saya untuk membuat penuh penggunaan kemampuan saya dengan nilai mean 4.33. dan saya bersedia untuk dimasukkan ke dalam banyak upaya diluar itu biasanya diharapkan untuk membantu instansi ini menjadi sukses dengan mean 4.29 serta saya bersedia untuk tetap bekerja di instansi ini dengan mean 4.28 Sedangkan pertanyaan yang paling sedikit menjawab setuju yaitu Memutuskan untuk bekerja untuk Instansi ini kesalahan yang pasti di bagian saya dengan nilai mean 1.31. Oleh karena itu Biro Umum Setda provinsi Sumatera Barat hendaknya memperhatikan skill dan kemampuan masing- masing pegawai agar bekerja pada tupoksi yang seharusnya tidak hanya sesuai dengan latar belakang pendidikan namun sebaiknya harus sesuai dengan skil, bidang dan kemampuan masing- masing pegawai tersebut sehingga diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi yang ada di Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat.

2. Variabel Lingkungan Kerja pertanyaan yang paling dominan menjawab Sangat Setuju adalah Kepuasan dengan manajemen sumber daya manusia dan komunikasi antara pegawai dan Pengawas menyediakan saya dengan informasi yang cukup terkait untuk bekerja dengan nilai mean 4.23 dan kepuasan dengan manajemen SDM dan komunikasi pegawai yang juga bernilai mean 4.23 serta pendapat mengenai trust di pimpinan instansi yang bernilai mean 4.16 Sedangkan pertanyaan yang paling sedikit menjawab setuju yaitu pegawai menghabiskan waktu kerja mereka

dengan nilai mean 3.53. Ini artinya Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat harus sudah memperhatikan waktu kerja dari masing- masing pegawai sehingga waktu untuk bekerja tidak terbuang dengan sia- sia. Misalnya dengan memberikan tugas tambahan atau meminstruksikan agar pekerjaan yang akan dilakukan esok hari supaya bisa dikerjakan pada hari ini di waktu luang pegawai yang tersedia sehingga waktu yang dimiliki pegawai tidak terbuang percuma.

3. Variabel OCB pertanyaan yang paling dominan menjawab Sangat Setuju adalah Saya melaksanakan satu pekerjaan dengan serius dan jarang membuat kesalahan dengan nilai mean 4.23 dan jangan fikirkan mengambil tugas baru atau menantang dengan nilai mean 4.13 serta berusaha keras untuk belajar sendiri untuk meningkatkan kualitas hasil kerja dengan mean 4.13 Sedangkan pertanyaan yang paling sedikit menjawab setuju yaitu Memperhatikan cuti sakit sebagai manfaat dan membuat alasan untuk mengambil cuti sakit dengan nilai mean 1.83. Hal ini menjadi perhatian oleh Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat dalam hal mengambil kebijakan dalam penentuan cuti/ izin sakit pegawai. Mungkin akan lebih baik Cuti/ izin sakit pegawai bisa dibuat lebih teratur secara administrasi dengan melampirkan bukti sakit dari Rumah Sakit beserta hasil konsul dengan dokter bahkan lebih mungkin dapat melampirkan keterangan istirahat yang memang dokter arahkan. karena selama ini izin/ cuti pegawai tidak begitu diperhatikan oleh Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat sehingga banyak pegawai yang menyalah



gunakan izin cuti/ sakit.

4. Variabel Pengembangan karir pertanyaan yang paling dominan menjawab Sangat Setuju adalah Instansi saya menyediakan program sistematis yang secara teratur menilai keterampilan dan minat pegawai dengan nilai mean 4.89 kemudian ada imbalan untuk melanjutkan pengembangan profesional saya dengan mean 4.27 serta instansi saya menyediakan pegawai dengan informasi tentang ketersediaan lowongan pekerjaan dalam organisasi dengan nilai mean 4.27. Sedangkan pertanyaan yang paling sedikit menjawab setuju yaitu Instansi saya memungkinkan pegawai untuk memiliki waktu untuk mempelajari keterampilan baru yang mempersiapkan mereka untuk pekerjaan masa depan dengan nilai mean 3.39. Seharusnya nilai pengembangan karir di Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat bernilai baik. Hal ini tergambar pada hasil dari Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir dimana Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat memiliki program yang sistematis agar karir pegawai mampu meningkat dan mampu membentuk keterampilan baru pada pegawai sehingga peluang karir yang lebih baik akan tercipta. Hal ini tentu menjadi bagian yang paling prioritas bagi Biro Umum Setda Provinsi Sumatera Barat dengan membuat suatu keputusan yang terbaik terhadap pengembangan karir pegawainya ke depan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis tidak terlepas dari kekurangan dan masih terdapat keterbatasan – keterbatasan, yaitu keterbatasan waktu sehingga masih kurangnya

kesempatan peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan lebih seksama yang bersangkutan sehingga dalam menentukan indikator dalam penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu.

1. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode survey melalui item pernyataan kuesioner sehingga penulis tidak dapat mengontrol jawaban responden, dimana responden bisa saja tidak jujur dalam memberikan jawaban pada setiap item pernyataan
2. Sampel dalam penelitian ini relatif sedikit dengan jumlah periode pengamatan yang cukup pendek, sehingga hasil kesimpulan yang dihasilkan kurang dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lebih besar.
3. Penelitian ini lebih fokus pada factor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir.

#### **5.4 Saran Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah beberapa variabel indenpenden lainnya untuk mempertegas hasil analisis selanjutnya karena penelitian ini hanya menggunakan variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja dan OCB maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa mengkombinasikan dengan variabel lainnya yang dibutuhkan dan pada penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh informasi maka diharapkan bagi penelitian selanjutnya bisa menambah media informasi lainnya sebagai contoh dengan menambahkan adanya wawancara lebih mendalam/ interview langsung yang lebih mendalam terhadap responden.