

BAB V

PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari seluruh hasil yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah menguji pengaruh persepsi pegawai tentang Kualitas Informasi dan Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepercayaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat dengan sebanyak 69 responden. Setelah kuesioner dikumpulkan kembali, dilakukan pengolahan data menggunakan *software Microsoft Excel* dan *SmartPLS 4.0*.

5.1. Kesimpulan Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (X) yaitu Kualitas Informasi dan Kompetensi SDM, 1 variabel terikat (Y) yaitu Komitmen Organisasi, dan 1 variabel intervensi (Z) yaitu Kepercayaan dengan obyek penelitian yaitu pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu 5 item pernyataan untuk variabel Kualitas Informasi, 10 item pernyataan untuk variabel Kompetensi SDM, 15 item pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi, dan 13 item pernyataan untuk

variabel Kepercayaan. Setelah itu, data yang diperoleh diolah menggunakan *SmartPLS* 4.0 dan analisis deskriptif tiap variabel yang didapat menggunakan *Microsoft Office Excel*.

Dari pembahasan yang telah dibuat sebelumnya ada tujuh hipotesis yang diajukan. Dari ketujuh hipotesis tersebut dianalisis dan didapatkan bahwa empat hipotesis diterima yaitu hipotesis 4, 5, 6, dan 7, serta tiga hipotesis ditolak yaitu hipotesis 1, 2, dan 3.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepercayaan karyawan, maka komitmen karyawan juga akan semakin tinggi.
2. Persepsi pegawai tentang Kualitas Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kualitas informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tidak mempengaruhi tingkat kepercayaan pegawai di sana.
3. Persepsi pegawai tentang Kualitas Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kualitas informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tidak mempengaruhi tingkat Komitmen Organisasional pegawai di sana.

4. Persepsi pegawai tentang Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa bahwa profesional SDM ataupun departemen SDM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat itu kompeten, maka akan meningkatkan kepercayaan mereka terhadap organisasi.
5. Persepsi pegawai tentang Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa bahwa profesional SDM ataupun departemen SDM di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat itu kompeten, maka pegawai akan membalas dengan memberikan komitmen yang lebih kepada organisasi.
6. Persepsi pegawai tentang Kualitas Informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kualitas informasi yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat tidak mempengaruhi tingkat Kepercayaan pegawai di sana, dan juga tidak akan berpengaruh pada tinggi rendahnya komitmen pegawai kepada organisasi.
7. Persepsi pegawai tentang Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat merasa bahwa profesional SDM ataupun departemen SDM di sana sebagai kompeten, maka akan

meningkatkan kepercayaan pegawai pada organisasi dan akan mempengaruhi komitmen pegawai menjadi lebih tinggi kepada organisasi.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat diantaranya :

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kompetensi SDM didapatkan bahwa perlu bagi organisasi untuk memiliki pegawai yang dapat memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang optimal. Sehingga diharapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar melakukan penempatan kerja yang lebih baik, menciptakan atmosfer kerja yang nyaman, dan juga mengadakan *training*/program pelatihan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Komitmen Organisasional didapatkan bahwa perlu bagi organisasi agar bisa lebih melibatkan pegawai untuk memberikan banyak usaha maksimal untuk membantu organisasi menjadi sukses dan berhasil. Maka dari itu diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat agar melibatkan pegawai untuk berbagi ide ke organisasi, memberikan kompensasi yang adil, dan juga memberikan feedback yang konstruktif kepada para pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kepercayaan didapatkan bahwa perlu bagi organisasi untuk bisa menyampaikan motif dan niat yang baik kepada para pegawai. Oleh karena itu diharapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Sumatera Barat untuk membangun komunikasi dua arah secara efektif dan transparan kepada para pegawai.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan- keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diinginkan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang lingkup pada penelitian ini dapat dikatakan masih berskala relatif kecil karena ruang lingkup hanya terpaku pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Sehingga hasil penelitian ini hanya relevan pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, namun belum tentu relevan jika dibandingkan dengan tempat lain karena keterbatasan yang disebutkan.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya pada empat variabel yaitu Kualitas Informasi, Kompetensi SDM, Kepercayaan, dan Komitmen Organisasional.

3. Jumlah sampel yang masih terbatas dimana hanya 69 orang diambil dari jumlah populasi yang berjumlah 160 orang sehingga belum semua fakta yang ada di lapangan dapat diungkapkan.

5.4. Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan objek penelitian dan dapat menggunakan responden dari organisasi lain, misalnya karyawan dari perusahaan swasta, agar bisa menjadi bahan pertimbangan bahan penelitian.
2. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional seperti Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, dan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional.
3. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dengan memperluas penyebaran responden agar data yang dihasilkan lebih akurat sehingga hasil penelitian jadi lebih baik.