

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dari seluruh hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya yaitu meliputi kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel media komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dalam bentuk lembaran kertas kepada pegawai negeri sipil di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat dengan sebanyak 47 responden. Selanjutnya kuesioner dikumpulkan kembali, lalu dilakukan pengolahan data menggunakan software Microsoft Excel dan SmartPLS 3.3.3

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dengan objek penelitian Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada responden, adapun pengukuran variabel pada penelitian ini yaitu 10 item pernyataan untuk variabel disiplin kerja, 10 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi, 10 item pernyataan untuk variabel komitmen organisasi, dan 10 item pernyataan untuk variabel kinerja. Setelah itu, data yang diperoleh dilakukan pengolahan data menggunakan software SmartPLS 3.3.3.

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya, ada tujuh hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data menunjukkan terdapat tiga hipotesis diterima dan sebanyak empat hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan pun akan semakin baik.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan jika semakin baik budaya organisasi, maka kemampuan dalam mengelola komitmen organisasi juga akan semakin baik.
5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

6. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pada penelitian ini komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
7. Tidak terdapat hubungan pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok, diantaranya:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa organisasi memiliki aturan yang mengikat bagi seluruh karyawan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, sehingga para karyawan memiliki kedisiplinan yang baik yang berdampak positif bagi kinerja karyawan itu sendiri.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat membuat karyawan yang

memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa organisasi mampu menciptakan suatu budaya yang membuat karyawan nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya didalam organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan hubungan harmonis antar karyawan sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diartikan bahwa peraturan yang ada baik tertulis dan tidak tertulis dalam organisasi belum dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dengan diperolehnya hasil tersebut diharapkan bahwa organisasi dengan manajemen pihak atas agar membuat suatu peraturan yang dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Tidak hanya berupa kebanggaan karyawan terhadap organisasi tetapi dapat memecahkan atau mencari alternatif pilihan ketika organisasi memiliki suatu permasalahan yang dihadapi organisasi. Dimana manajemen tingkat atas organisasi dituntut untuk melakukan pembenahan kesadaran dalam disiplin kerja, tidak hanya para karyawan mengikuti peraturan dikarenakan adanya sanksi tetapi para karyawan melakukan disiplin kerja didasarkan pada komitmennya terhadap organisasi.

4. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang ada dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat diartikan bahwa organisasi mampu menciptakan suatu budaya yang membuat karyawan nyaman berada didalam

organisasi, sehingga memiliki komitmen terhadap organisasi. Dimana budaya organisasi yang ada membuat hubungan antar karyawan harmonis dan tidak terjadi konflik yang membuat komitmen organisasi dari para karyawan dapat meningkat.

5. Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa komitmen organisasi belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diperolehnya hasil tersebut diharapkan bahwa organisasi dengan manajemen pihak atas agar meningkatkan komitmen organisasi dari para karyawan, jadi tidak lagi hanya berbentuk sebuah rasa bangga karyawan berada di organisasi tetapi loyalitas dan royalitas terhadap organisasi, sehingga dengan loyalitas dan royalitas tersebut para karyawan dapat memberikan alternatif jawaban atas permasalahan yang dihadapi organisasi. Maka para manajemen pihak atas organisasi dapat melakukan diskusi atau melakukan peninjauan pendapat dari para karyawan sehingga dapat memberikan suatu gagasan terhadap perkembangan organisasi sehingga rasa memiliki terhadap organisasi sehingga komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini belum sepenuhnya sempurna dan memiliki beberapa keterbatasan. Beberapa keterbatasan penelitian ini sebagai berikut :

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini jumlahnya relatif kecil dikarenakan hanya pada ruang lingkup karyawan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Solok.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini hanya pada disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi.
3. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini hanya menggunakan kuisioner dengan skala likert.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, dan keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.

1. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam penelitian seperti menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi hubungan antar variabel pada penelitian ini.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengganti sampel ataupun menambah jumlah sampel dengan tujuan untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat melakukan pengujian pada objek/konteks yang berbeda dan lebih luas cakupannya.