

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,325 + 0,374 X_1 + 0,514 X_2$$

Yang artinya diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 16,325 dapat diartikan bahwa nilai kinerja pegawai akan tetap bernilai sebesar 16,325 pada saat budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik bernilai nol (tidak ada) pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara.
- b. Koefisien regresi budaya organisasi (b_1) terhadap kinerja pegawai diketahui berdasarkan persamaan regresi adalah sebesar 0,374 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 0,374 satuan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (b_2) terhadap kinerja pegawai diketahui berdasarkan persamaan regresi 0,514 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik meningkat satu satuan maka kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara akan meningkat sebesar 0,514 satuan.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Dilihat dari hasil nilai F_{hitung} sebesar 9,271 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,14 dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai diketahui dari nilai t_{hitung} budaya organisasi sebesar 2,186 lebih besar dari t_{tabel} 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Dan t_{hitung} lingkungan kerja non fisik nilai sebesar 3,019 lebih besar dari t_{tabel} 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,227 atau sebesar 22,7 % yang berarti bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 22,7 % pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara sedangkan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka peneliti mengemukakan beberapa saaran sebagai masukan kepada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Hal ini sudah baik tetapi masih perlu untuk diperhatikan lagi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi tersebut. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik yang harus diperhatikan lagi adalah keamanan dimana perlu adanya peraturan atau larangan khusus bagi orang luar yang memiliki kepentingan terhadap pegawai untuk tidak dapat dengan leluasa masuk-keluar ruangan pegawai melainkan harus mengikuti prosedur keamanan yang berlaku sehingga tidak mengganggu ketenangan pegawai saat bekerja. Kemudian indikator hubungan pegawai yaitu perlunya meningkatkan sikap saling menghargai antar bawahan maupun atasan dengan bawahan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung terciptanya hasil kinerja yang baik dan optimal.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dalam kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki budaya organisasi yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, walaupun demikian Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara harus lebih memperhatikan lagi budaya organisasi tiap pegawai dan calon pegawai agar memperoleh tujuan yang telah ditetapkan. Peranan pimpinan sangat diperlukan untuk dapat menyatukan berbagai pemahaman anggotanya dan menjadi panutan yang

baik bagi anggotanya sehingga setiap tindakan yang dilakukan pegawai tidak melanggar aturan maupun kesepakatan yang ada. Disamping itu pula perlu dilakukannya penguatan nilai-nilai budaya yang baik seperti dengan menyelenggarakan kegiatan informal di luar jam kerja, bersifat kekeluargaan sehingga seluruh anggota organisasi menjadi lebih solid dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis antar sesama anggota.

3. Mengingat dalam penelitian ini faktor-faktor selain budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai pada dinas ini perlu di perhatikan aspek kedisiplinan pegawai saat bekerja, motivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal untuk instansi serta gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan kondisi organisasi yang dimiliki sehingga pimpinan dapat mengambil peranan yang tepat dalam mensejahterakan kehidupan instansi.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar dapat menambah dan memperdalam ruang lingkup penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik dalam mempengaruhi kinerja pegawai.