

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa di STT PLN Jakarta telah terjadi perubahan - perubahan sejak adanya pergantian pemimpin, sehingga pengaruh akibat adanya perubahan tersebut akan menciptakan iklim kerja yang tidak harmonis. maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh ini adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja menunjukkan bahwa di lingkungan STT PLN Jakarta telah terjadi pergeseran nilai-nilai terhadap kinerja pegawai yang dapat berpengaruh besar terhadap perkembangan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap kinerja. Persamaan yang diperoleh dari model kinerja melalui nilai unstandard estimate yang mengandung makna bahwa variasi kinerja pegawai di lingkungan STT PLN Jakarta tersebut menunjukkan telah dipengaruhi oleh iklim organisasi dan kepemimpinan yang besar. Dapat juga dinyatakan bahwa dalam model kinerja ini, paling tidak kinerja pegawai telah dipengaruhi oleh salah satu dari iklim organisasi dan kepemimpinan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka berikut diberikan beberapa saran antara lain :

- a. Iklim organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, pihak pimpinan diharapkan dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang dapat memberikan keleluasan bertindak bagi pegawai serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada. Penerimaan terhadap ide-ide yang baru merupakan nilai pendukung di dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.
- b. Disarankan kepada pimpinan untuk dapat mengembangkan komunikasi yang baik. Pemimpin harus memastikan setiap deskripsi tugas dimengerti, dilaksanakan, dan diawasi. Pemimpin juga harus dapat menggunakan kemampuan komunikasinya untuk membangun hubungan interpersonal dengan bawahan maupun pihak manajemen. Membudayakan mendengarkan gagasan orang lain sangat penting sehingga tercapai komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Yang kedua adalah pimpinan hendaknya dapat menjadi teladan bagi bawahannya. Kata-kata tidak akan memiliki kekuatan bila orang yang mengucapkannya melakukan hal yang berlawanan. Pemimpin yang baik tidak saja memberikan arahan, tetapi juga memberikan keteladanan dan contoh yang baik.
- c. Para karyawan diberikan *reward* atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, hal ini bertujuan agar dapat mempertahankan karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan,
- d. Penelitian ini terbatas pada objek dan sampel penelitian, dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 110 responden. Kendatipun jumlah ini telah memenuhi persyaratan dalam melakukan penelitian, namun sampel yang diperoleh dari satu objek penelitian belum bisa digeneralisasi untuk instansi atau organisasi lainnya. Dengan demikian, disarankan kepada penelitian lanjutan untuk dapat mengembangkan sampel di beberapa sektor lain (institusi lain) sehingga hasil penelitian lebih dapat digeneralisir.