

BAB V

PENUTUP

Tujuan dilakukannya penelitian ini yakni mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai. Latar belakang penelitian berawal dari kinerja organisasi yang tidak tercapai secara optimal dalam kurun waktu 2015-2019. Pada bagian akhir penelitian ini akan disampaikan kesimpulan menurut hasil pembahasan yang disampaikan pada bab sebelumnya. Saran juga disampaikan untuk organisasi B2P2TOOT yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai dan terwujudnya organisasi yang berkinerja baik secara keseluruhan.

5.1 Simpulan

- 1) Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai B2P2TOOT. Gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Iklim Komunikasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai B2P2TOOT. Iklim komunikasi berperan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- 3) *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai B2P2TOOT. *Perceived organizational support* yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
- 4) Gaya Kepemimpinan dan iklim komunikasi secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di B2P2TOOT. Gaya

kepemimpinan dan iklim komunikasi yang baik secara bersamaan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

- 5) Gaya Kepemimpinan dan *perceived organizational support* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai B2P2TOOT. Gaya kepemimpinan dan *perceived organizational support* yang baik secara bersama-sama akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
- 6) Iklim Komunikasi dan *perceived organizational support* berpengaruh simultan dengan positif serta signifikan pada kinerja pegawai B2P2TOOT. Iklim komunikasi dan *perceived organizational support* yang baik secara bersama-sama akan berkontribusi atas meningkatnya kinerja pegawai.
- 7) Gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan *perceived organizational support* dengan bersamaan memberi pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai B2P2TOOT. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan, iklim komunikasi dan *perceived organizational support* yang baik secara bersama-sama akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

5.2.1 Implikasi Akademis

Penelitian menggunakan Teori organisasi klasik yaitu Teori Manajemen Administrasi – Henry Fayol, Teori Birokrasi – Max Weber dan Teori *Perceived Organizational Support* – Rhoades dan Eisenberger. Teori organisasi klasik merupakan teori yang memberi perhatian pada sistem dan struktur dalam pengelolaan organisasi. Teori ini merupakan teori yang telah lama dicetuskan namun masih dapat diaplikasikan pada perkembangan organisasi di masa kini.

Sesuai dengan pandangan teori klasik, bahwa organisasi merupakan sistem tertutup yang berusaha mendapatkan tujuan-tujuan yang ditetapkan. Berkaitan dengan kinerja teori organisasi klasik merupakan teori yang dalam pengaplikasiannya memfokuskan pada pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi mengarah pada kinerja pegawai yang berujung pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Teori organisasi klasik menitikberatkan pada kemampuan sumberdaya organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya organisasi dikelola secara tepat untuk mewujudkan target kinerja.

Teori Manajemen Administrasi menjelaskan bahwa terdapat aspek-aspek manajerial yang harus dimiliki oleh pimpinan. Melalui penelitian ini dapat dijelaskan bahwa aspek-aspek manajerial yang diterapkan oleh pimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Pimpinan yang berorientasi pada aspek manajerial akan mempengaruhi tugas dan strategi yang digunakannya dalam mengelola organisasi sehingga mempengaruhi cara kerja anggota organisasi yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh anggota organisasi.

Teori Birokrasi menjelaskan bahwa organisasi dibentuk atas unsur-unsur otoritas, spesialisasi dan regulasi. Melalui ketiga hal tersebut organisasi akan berjalan dengan rasional untuk mencapai tujuan yaitu kinerja yang tinggi. Iklim komunikasi menyentuh semua unsur dalam pembentukan organisasi secara rasional. Iklim komunikasi akan terjalin dengan baik melalui unsur-unsur birokrasi organisasi tersebut. Tanpa adanya iklim komunikasi yang berjalan dengan baik, maka kinerja organisasi tidak akan dapat dicapai dengan optimal.

Teori *Perceived Organizational Support* merupakan teori yang berkaitan dengan psikologi organisasi. Teori ini berhubungan dengan dukungan organisasi yang dirasakan (dipersepsikan) oleh pegawai. Penelitian ini menggunakan Teori *Perceived Organizational Support* dalam mengkaji kinerja organisasi pemerintah khususnya organisasi penelitian dan pengembangan kesehatan. Hal ini merupakan perluasan dari penelitian sebelumnya dengan responden yang berbeda.

5.2.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian dapat digunakan menjadi bahan pertimbangan instansi pemerintah khususnya B2P2TOOT baik pimpinan maupun anggota mengenai iklim komunikasi. Iklim komunikasi merupakan hal yang mendasar yang diperlukan untuk berinteraksi. Interaksi yang berjalan dengan baik dan lancar menunjukkan iklim komunikasi yang baik pula. Kondisi ini akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman, kondusif dan berdampak pada peningkatan kinerja.

5.2.3 Implikasi Sosial

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai gambaran bagi pengelola organisasi dan masyarakat pada umumnya untuk lebih memberikan perhatian pada pentingnya gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, *perceived organizational support* dalam upaya untuk mewujudkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik merupakan perwujudan dari tujuan organisasi. Pengelolaan organisasi yang tepat yang memperhatikan pentingnya iklim komunikasi akan mengarah pada pencapaian kinerja organisasi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian adalah cakupan demografi responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian dilakukan terbatas pada institusi di bidang kesehatan. Penelitian juga memiliki keterbatasan pada variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan.

5.4 Rekomendasi

5.4.1 Bagi Balai Besar Penelitian dan Pengembangam Tanaman Obat dan Obat Tradisional Tawangmangu

Peningkatan kinerja organisasi diwujudkan dengan peningkatan kinerja pegawai. Kategorisasi gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi berada dalam level baik. Namun, hal ini tidak diikuti dengan hasil signifikansi pada analisis regresi. Gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi regresi terendah. Sesuai hasil perhitungan tersebut, pimpinan B2P2TOOT perlu memberikan perhatian lebih pada gaya kepemimpinannya dalam mengelola organisasi. Pemimpin perlu lebih berupaya untuk memberikan contoh bekerja secara professional. Lebih mendahulukan kepentingan kantor daripada kepentingan pribadi juga perlu ditingkatkan oleh pimpinan. Kinerja pegawai juga diupayakan dari inisiatif dalam bekerja. Pimpinan perlu mengembangkan hubungan baik dengan pegawai untuk mendorong munculnya inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan pada diri pegawai.

Iklim komunikasi di B2P2TOOT berada dalam kategori baik, namun nilai signifikansinya merupakan nilai terendah ke dua. Iklim komunikasi di B2P2TOOT perlu mendapat lebih ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keterlibatan pegawai dalam pembuatan keputusan perlu lebih ditingkatkan agar

pegawai merasa pendapatnya diperhatikan. Penerapan peraturan yang sama dalam memperlakukan pegawai perlu lebih ditingkatkan. Kinerja berhubungan dengan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Hal ini perlu diperhatikan agar pegawai yang menyanggah tugas dan jabatan tertentu adalah pegawai yang memiliki kompetensi atas tugas dan jabatan tersebut.

Perceived organizational support mendapatkan nilai regresi tertinggi namun memperoleh kategorisasi cukup. Sehingga perlu ditingkatkan lebih lanjut agar tercipta situasi yang nyaman dan kondusif bagi pegawai. Informasi dalam hal mengenai penempatan pegawai masih dirasa kurang, sehingga transparansi penempatan pegawai perlu diperhatikan. Kinerja ditunjang oleh pegawai yang memiliki pelatihan yang tepat dan memadai. Sehingga pemberian pelatihan kepada pegawai merupakan hal yang penting dan perlu ditingkatkan agar pegawai dapat berkinerja secara optimal. Komunikasi dengan atasan mengenai penghargaan atas usaha extra pegawai dalam penyelesaian pekerjaan masih kurang. Atasan perlu lebih memperhatikan pegawai yang berusaha ekstra dalam mewujudkan kinerja organisasi. Pada akhirnya ketiga variabel tersebut perlu menjadi fokus perhatian untuk perwujudan tujuan organisasi dan kinerja pegawai.

5.4.2 Bagi penelitian mendatang

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan akan mendorong penelitian lain di bidang komunikasi organisasi, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, iklim komunikasi, *perceived organizational support* dan kinerja pegawai. Penelitian dapat dikembangkan dengan cakupan demografis responden yang lebih luas dan berbeda dengan tujuan untuk dapat diperbandingkan hasilnya dengan

penelitian ini. Penelitian dengan penambahan variabel-variabel lain yang berkaitan dengan komunikasi organisasi serta pembahasan dengan teori komunikasi organisasi lainnya, dapat dilakukan bagi pengembangan keilmuan. Hal ini bertujuan untuk memperkaya temuan-temuan penelitian di bidang komunikasi organisasi. Pengembangan penelitian dengan penggunaan metode kualitatif dimaksudkan untuk lebih menggali informasi responden mengenai aspek-aspek lain kaitannya dengan variabel bebas dan variabel terikat.