

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Setiap indikator yang berisi pernyataan-pernyataan yang mewakili variabel penelitian yakni Iklim Organisasi dan Efektivitas Kerja Pegawai memiliki validitas yang baik dengan semua item pernyataan valid, dan jawaban yang konsisten dari responden.
2. Hasil Uji Validitas menunjukkan Semua pernyataan valid dengan item pernyataan yang terbesar ada dua dengan nilai Koefisien Korelasi 0.720 yaitu Pegawai mematuhi aturan yang berlaku pada dinas perhubungan kota gorontalo dan item pernyataan pimpinan selalu membina hubungan yang baik dengan ini berarti para responden sudah merasa dua item ini sudah berjalan cukup baik di lingkungan dinas perhubungan kita gorontalo, sedangkan untuk nilai Koefisien Korelasi terendah dengan nilai 0.306 ada pada item pernyataan pimpinan berupaya untuk aktif dalam melakukan monitoring kerja ini berarti pegawai merasa pimpinan masih kurang aktif dalam melakukan monitoring kerja terhadap pegawai.
3. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dengan

melihat hasil koefisien regresi dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, sehingga hipotesis yang disusun telah terbukti dan diterima.

4. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh sebesar 48% terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo, sementara sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian, peneliti menyarankan:

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kota Gorontalo agar dapat mempertahankan penerapan Iklim Organisasi bahkan dapat ditingkatkan lagi.
2. Kepada para pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Gorontalo dapat mempertahankan dan bahkan meningkatkan aspek kinerjanya baik dalam pelayanannya kepada yang dilayani, integritas, komitmen, kedisiplinan serta kerjasama baik itu kepada atasan, rekan sekerja, maupun konsumen.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memperluas lokasi penelitian di beberapa tempat dan menambah variabel penelitian yang akan diteliti sehingga dapat membandingkan dengan hasil pengujian yang ditemukan sebelumnya.
4. Kiranya penelitian ini dapat dijadikan acuan/ referensi bagi pihak lain untuk dapat menambah faktor atau variabel lainnya, serta mengubah objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdel Ahmed Waleed, (2011), *Factors Affecting the Effectiveness of the Job Performance of the Specialists Working in the Youth Care at Helwan University*
- Adam I, Indrawijaya, 2002, *Perilaku Organisasi Sinar Baru*. Algasindo. Bandung
- Ahmad. 2014. *Manfaat Sumber Belajar Dalam Belajar Dan Pembelajaran PAI*.
- Al Rasyid, Harun. 2010. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Amsyah, Zulkifli. (2013). *Manajemen Sistem Informasi*. Cet ke-4. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Balkar Betul (2015). *The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers*
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handyaningrat, Soewarno, (2015), *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ivery Mark dan Gelade A. Garry. (2003). *The Impact of Human Resource Management and Work Climate on Organizational Performance*
- Liu Yuxin dan Zhang Jianwe. (2010). *Organizational Climate and its Effects on Organizational Variables: An Empirical Study*
- Mutaqin Ridwan Wawan. (2010). Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas Kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta.
- Reilly, F.K dan Brown, K.C. (2012). *Investment Analysis & Portofolio Management. 7th Edition*. South Western a division of Thomson Learning Ohio, USA.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2015. *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Santoso, S. (2015). SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Setiawan Cahaya Kiki. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di divisi Operasi Pt. Pusri Palembang.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Steers Richard. M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Stringer. Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle River*. New Jersey: Printice Hall.
- Suandana Nana. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Pandeglang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Susanto. (2014). *Pengembangan Pembelajaran IPS di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Suranto .2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Suyadi Prawirosentono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Wijayanti Ratna. (2017). Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta:  
PT Raja Grafindo Persada.