

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara dengan besaran pengaruh sebesar 65.8%.
2. Secara parsial perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara dengan nilai signifikansi 0.010 dengan nilai t hitung 2.683 yang lebih besar dari t tabel. Pada variabel perubahan organisasi yang terdiri dari struktur, teknologi, penataan fisik dan pegawai, ditemukan bahwa tidak semua indikator memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hanya indikator struktur yang memiliki hubungan kuat dan positif dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara
3. Iklim komunikasi organisasi secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara dengan nilai signifikansi 0.000 dan nilai t hitung 4.237. Pada variabel iklim komunikasi organisasi ditemukan juga tidak semua indikator berpengaruh terhadap kinerja, hanya indikator kepercayaan dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi yang memiliki hubungan yang kuat dan positif dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Litbangkes Banjarnegara.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai

Balai Litbangkes Banjarnegara, rekomendasi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan Balai Litbangkes Banjarnegara, yang pertama untuk meningkatkan kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi pada proses perubahan organisasi saat ini, perubahan struktur merupakan faktor yang terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka selama terjadinya proses perubahan dan setelah proses perubahan perlu diatur kembali tugas dan fungsi setiap pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang baru, dan diberikan pembagian tugas dan kewenangan secara jelas, dan mengatur pekerjaan pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya untuk itu perlu segera diterbitkan SOTK yang baru.

Rekomendasi kedua untuk pimpinan Balai Litbangkes Banjarnegara, dalam iklim komunikasi organisasi perlu dilakukan peningkatan kepercayaan dan perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi, karena dua sub variabel tersebut terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya kepercayaan antar anggota organisasi akan memudahkan dalam berkoordinasi penyelesaian pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang imbasnya adalah peningkatan kinerja organisasi. Keterbukaan walaupun tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja namun persentase jumlah pegawai yang merasa kurangnya keterbukaan informasi membuat keterbukaan terhadap informasi dan akses terhadap informasi perlu ditingkatkan, karena jika hal ini tidak diatasi sejak dini dikhawatirkan akan mengganggu iklim komunikasi organisasi Balai Litbangkes Banjarnegara

2. Untuk Peneliti selanjutnya, berdasar pada hasil penelitian ini yang membuktikan bahwa masih terdapat faktor atau variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka sangat perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai dan untuk menemukan adanya faktor-faktor lain diluar perubahan organisasi dan iklim komunikasi organisasi yang

mungkin juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti faktor motivasi dan gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja, dll.

