

## BAB V

### KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

#### 5.1 Kesimpulan

1. Bahwa perubahan organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berdasarkan hasil uji F, secara simultan (bersamaan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sedangkan untuk nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,277, ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi antara variabel bebas yaitu perubahan organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan menjelaskan perubahan variasi dari variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 27,7% sedangkan sisanya sebesar 72,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti iklim organisasi, budaya organisasi, ketrampilan, latar belakang pendidikan, pangkat dan jabatan.
2. Berdasarkan hasil uji t ketiga variabel bebas, yaitu variabel perubahan organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), diketahui bahwa:
  - a. perubahan organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
  - b. gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara tidak signifikan terhadap  $Y$  karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima
3. Berdasarkan hasil penghitungan uji t dari tiga variabel bebas yaitu perubahan organisasi ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), maka pengaruh yang dominan ditimbulkan

oleh variabel motivasi kerja yaitu  $t_{hitung}$  sebesar 2,905 dengan taraf signifikansi sebesar  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 94,  $t_{tabel}$  diketahui sebesar 1,9855. maka  $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,9855)$

## 5.2 Saran

Berkaitan dengan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah :

1. Perlu adanya pendidikan dan pelatihan untuk peningkatan dan pengembangan wawasan manajemen sumber daya manusia yang kompeten bagi pegawai Penyuluh KB pada Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana (BPMPKB) Kabupaten Sidoarjo, terutama pemahaman tentang berbagai gaya kepemimpinan birokrasi, perubahan organisasi yang setiap saat akan berubah, serta tugas dan fungsi pegawai sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat.
2. Bahwa masih ada sekitar 72,3 % variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Penyuluh KB yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya penelitian ini masih dapat ditingkatkan oleh peneliti lain yang tertarik pada topik yang sama.

## 5.3. Keterbatasan Penelitian

Yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini ada dua. *Pertama*, kajian yang secara teoritis belum ditemukannya model baku khususnya untuk meningkatkan kinerja pegawai (profesi) penyuluh KB. Model dalam penelitian ini hanya didasarkan dan diambil dari model-model peningkatan kinerja. Masih dimungkinkan adanya konsep-konsep penting berpengaruh

yang menentukan kesempurnaan model yang belum disertakan dan dikaji.

*Kedua*, secara empiris penelitian ini hanya diterapkan pada komunitas yang sangat terbatas, hanya mengukur dan mengkaji fakta dengan menerapkan model linear berganda sehingga hasil dari penerapan model fit sebagai penelitian terapan masih sangat bersifat terbatas.