

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan, analisis data dan uji hipotesis dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel motivasi, komunikasi, perilaku budaya berorganisasi, dan partisipasi publik memberikan pengaruh sebesar **33,18%** terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung. Motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik serta mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung menunjukkan kategori cukup/ sedang.
2. Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung adalah sebesar **16,9 %** dan merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap mutu kinerja anggota DPRD. Motivasi untuk memiliki kekuasaan (*Need for Power*) adalah yang tertinggi, dibandingkan dengan dimensi untuk berkorelasi dengan orang lain (*Need for Affiliation*) dan dimensi motivasi berprestasi (*Need for Achievement*).
3. Pengaruh komunikasi ( $X_2$ ) terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung adalah sebesar 22,5 %. Penggunaan media/saluran komunikasi dikategorikan tinggi dan paling tinggi diantara dimensi variabel komunikasi lainnya. Hal ini memungkinkan untuk dimanfaatkan bagi penyerapan aspirasi dan sosialisasi kebijakan kepada publik yang pada saatnya akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan mutu kinerja. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas anggota lembaga legislatif sebagai komunikator berada dalam kategori

sedang (rerata 2,846) sehingga perlu ditingkatkan kemampuannya agar dapat lebih intens berkomunikasi dengan publik.

4. Perilaku budaya berorganisasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung sebesar 32,6 %, Perilaku budaya berorganisasi dikategorikan sedang/cukup. Dimensi *supportive* (keterdukungan) dikategorikan tinggi/baik artinya dukungan dalam hal penerimaan kritik yang konstruktif, mendengar saran/masukan orang lain, keluwesan berkomunikasi dengan sesama anggota sudah dikategorikan baik. Demikian pula dengan dimensi *collegial* (hubungan pertemanan) dikategorikan tinggi/baik dan paling baik diantara dimensi lainnya. Akan tetapi dimensi *intimate* (keintiman) dan *restrictive* (pembatasan berupa norma yang disepakati bersama) dikategorikan cukup/sedang dan dimensi *intimate* (keintiman) tersebut, adalah kondisi budaya organisasi yang paling rendah. Dimensi *directive* (pengarahan yang efektif), dan *disengaged* (ikatan anggota organisasi) dikategorikan sudah tinggi/baik.
5. Hasil penelitian tentang partisipasi publik ternyata hanya memberikan sumbangan pengaruh sebesar 52,4 %, dan persepsi partisipasi publik terhadap DPRD Kota Bandung dikategorikan sedang/cukup, dan diantaranya ternyata dimensi materi partisipasi adalah dimensi tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi publik dalam bentuk tuntutan politik terhadap perumusan dan pengawasan kebijakan lebih tinggi. Sedangkan dimensi lainnya yaitu partisipasi yang berupa pikiran, tenaga, keahlian, barang, uang dll adalah dikategorikan paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya, hal ini menunjukkan rendahnya kepercayaan terhadap lembaga ini.
6. Hasil penelitian tentang mutu kinerja, dikategorikan sedang/cukup baik. Dari data penelitian, menunjukkan bahwa dimensi kreativitas dalam memecahkan masalah

masyarakat menduduki rerata paling tinggi (3,549) jika dibandingkan dengan dimensi kinerja lainnya. Sementara dimensi disiplin dan kehadiran dalam katagori cukup/sedang. Dimensi lainnya seperti aktivitas dalam pengambilan keputusan; responsivitas terhadap aspirasi masyarakat; aktivitas dalam melakukan evaluasi dan pengawasan implementasi kebijakan; serta aktivitas menindak lanjuti hasil pengawasan kebijakan dikatagorikan sedang/cukup.

7. Motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung. Ada pengaruh dari motivasi terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung, demikian pula dengan komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik yang secara signifikan memberikan pengaruh terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung.
8. Motivasi, komunikasi, budaya organisasi dan partisipasi publik secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu kinerja anggota DPRD Kota Bandung.

## B. Rekomendasi

Berkenaan dengan hasil penelitian, penulis ajukan rekomendasi yang dikaitkan dengan temuan-temuan yang perlu *di-follow up*, saran operasional yang berkaitan dengan variabel determinan, saran bagi pimpinan dan pengambil kebijakan di berbagai lembaga legislatif serta saran untuk peneliti lain yang mengkaji atau melakukan riset tentang mutu kinerja anggota lembaga legislatif, sebagai berikut:

1. Rekomendasi yang berkenaan dengan temuan-temuan yang perlu *di-follow up* dansaran operasional yang berkaitan dengan variabel determinan penelitian:
  - a. Hasil penelitian tentang motivasi anggota lembaga legislatif maka dibandingkan dengan dimensi lainnya ternyata motivasi untuk berprestasi (*Need for Achievement*) masih rendah. Dalam hal ini, maka motivasi untuk berprestasi,

Tato Sutanto, 2013

*Studi Tentang Mutu Kinerja Anggota Lembaga Legislatif (Studi Kasus tentang Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Perilaku Budaya Berorganisasi dan Partisipasi Publik terhadap Mutu Kinerja Anggota DPRD Kota Bandung)*  
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

mengatasi permasalahan, mengembangkan organisasi dikategorikan masih rendah dan paling rendah dibandingkan dimensi lainnya sehingga menyebabkan mutu kinerja menjadi rendah. Untuk itu direkomendasikan agar dilakukan peningkatan kesadaran akan tanggung jawab sebagai anggota lembaga legislatif dengan upaya pengembangan potensi diri untuk mengangkat kredibilitasnya dimuka publik..

- b. Penelitian tentang komunikasi anggota lembaga legislatif ternyata kualitas dan perannya sebagai komunikator yang efektif masih rendah. Untuk itu disarankan agar meningkatkan kemampuannya sebagai komunikator yang lebih berkualitas, sehingga dapat melakukan penyerapan aspirasi masyarakat secara lebih intens serta dapat mensosialisasikan kebijakan peraturan yang telah ditetapkannya, secara lebih efektif. Untuk mendukung hal itu, maka saluran komunikasi yang telah tersedia, kiranya dapat dimanfaatkan dengan lebih optimal.
- c. Dalam penelitian tentang budaya berorganisasi, maka dimensi *intimate* (keintiman) paling rendah dibandingkan dimensi lainnya serta bersama sama dengan dimensi *restrictive* (pembatasan berupa norma yang disepakati bersama) dari budaya organisasi, keduanya dikategorikan cukup/sedang Untuk itu perlu adanya upaya kesepahaman dalam rangka saling mendukung guna tercapainya tujuan bersama sesuai misi/visi organisasi, dengan mengabaikan kepentingan pribadi, kelompok, golongan dan partai politik masing-masing.
- d. Penelitian ini telah menghasilkan gambaran tentang partisipasi publik, dimana jika dibandingkan dengan dimensi lainnya maka dimensi jenis partisipasi dalam bentuk partisipasi berupa pikiran, tenaga, keahlian, barang, uang dll. termasuk dalam katagori paling rendah. Hal ini berkaitan dengan masalah

persepsi kepercayaan masyarakat terhadap partai politik yang menjadi pengusung sehingga menyebabkan turunnya kredibilitas lembaga legislatif. Untuk itu perlu ditingkatkan intensitas komunikasi dengan masyarakat untuk memulihkan kepercayaan dan meningkatkan partisipasinya.

- e. Hasil penelitian tentang gambaran mutu kinerja pada dimensi disiplin diantaranya tingkat kehadiran dalam mengikuti rapat dan persidangan termasuk dalam katagori cukup/sedang Untuk meningkatkan kedisiplinan maka perlu dilakukan penegakan ketentuan tata tertib, kode etik, penerapan sanksi dan pemahaman tentang kesadaran tanggung jawab moral politik serta peningkatan pengawasan masyarakat sehingga kredibilitas dan integritas lembaga legislatif dapat ditingkatkan.
  - f. Dari rangkuman hasil penelitian ini, maka perbedaan latar belakang pendidikan, wawasan pengetahuan dan kemampuan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan masyarakat maupun kualitas pengambilan keputusan. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan mutu sumber daya manusia melalui peningkatan semangat pembelajaran dengan upaya mendorong terwujudnya kegiatan organisasi pembelajar (*learning organization*), belajar di tempat kerja (*learning at workplace*) serta membangun masyarakat pembelajar (*learning community*) khususnya di lingkungan lembaga legislatif dan secara umum di berbagai organisasi/lembaga lainnya.
2. Rekomendasi bagi peneliti lain yang mengkaji atau melakukan riset tentang mutu kinerja anggota lembaga legislatif :
    - a. Dalam penelitian ini penulis mengajukan model hipotetis strategi peningkatan kinerja anggota lembaga legislatif, hal itu dimaksudkan agar melalui aplikasi

model tersebut dapat dilakukan upaya peningkatan kinerja anggota lembaga legislatif melalui penguatan variabel motivasi, komunikasi, budaya organisasi, dan partisipasi publik.

- b. Model strategik tentang pengembangan mutu kinerja anggota lembaga legislatif yang diajukan, hendaknya dapat diuji kembali melalui serangkaian penelitian yang sistematis, sehingga keberadaan model tersebut akan diperkuat, dapat diterapkan dan memiliki dampak positif bagi pengembangan mutu kinerja anggota lembaga legislatif.
- c. Pada penelitian ini, penulis membatasi pada variabel kontekstual dengan mutu kinerja anggota lembaga legislatif. Untuk itu diharapkan agar peneliti lain dapat melanjutkan penelitian yang sama, terhadap variabel lainnya yang belum dapat diteliti dengan penetapan lokasi penelitian di tempat lain.