

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis melalui teknik wawancara mendalam dengan Pimpinan Umum LPM Suara Kampus periode 2023, 2024, dan 2025 terkait Perkembangan Produktivitas Kinerja LPM Suara Kampus, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perkembangan produktivitas kinerja LPM Suara Kampus UIN Imam Bonjol Padang dalam tiga periode kepengurusan mengalami dinamika yang fluktuatif. Periode 2023 menunjukkan produktivitas yang relatif stabil dengan dukungan kepemimpinan komunikatif dan iklim organisasi yang kondusif, sedangkan pada periode 2024 terjadi penurunan produktivitas akibat perbedaan gaya kepemimpinan, lemahnya komunikasi internal, serta berkurangnya partisipasi anggota. Pada periode 2025, meskipun jumlah sumber daya manusia kembali menurun, produktivitas karya jurnalistik justru meningkat melalui penerapan evaluasi berkala dan optimalisasi peran anggota. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kinerja LPM Suara Kampus tidak hanya ditentukan oleh kuantitas sumber daya manusia, tetapi lebih dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan, kualitas komunikasi organisasi, kedisiplinan, serta sistem evaluasi yang berkelanjutan.
2. Hambatan perkembangan produktivitas kinerja LPM Suara Kampus UIN Imam Bonjol Padang pada periode 2023–2025 bersifat dinamis dan berbeda pada setiap masa kepengurusan. Pada periode 2023, hambatan utama berasal

dari keterbatasan waktu anggota dan menurunnya motivasi kerja akibat benturan antara kewajiban akademik dan aktivitas organisasi. Periode 2024 ditandai oleh hambatan internal yang lebih kompleks, meliputi rendahnya komitmen sebagian anggota, lemahnya koordinasi dan evaluasi kinerja, serta belum optimalnya peran kepemimpinan dalam membangun sinergi organisasi. Sementara itu, pada periode 2025, hambatan dominan terletak pada aspek komunikasi internal yang belum efektif, meskipun kualitas dan keaktifan sumber daya manusia relatif memadai. Hambatan yang diperoleh secara keseluruhan tiap period angkatan terdapat pada adanya intimidasi yang didapatkan dari pihak kampus. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa hambatan produktivitas kinerja LPM Suara Kampus tidak hanya dipengaruhi oleh faktor waktu dan sumber daya manusia, tetapi juga sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta konsistensi evaluasi kinerja secara berkelanjutan.

B. Saran

1. LPM Suara Kampus UIN Imam Bonjol Padang disarankan untuk menerapkan kepemimpinan yang inklusif melalui pendekatan yang dilakukan secara merata kepada seluruh anggota serta memperkuat keterkaitan antara pimpinan dan pengurus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketimpangan komunikasi, lemahnya koordinasi, dan kurangnya sinergi antarstruktur organisasi berkontribusi terhadap menurunnya motivasi, konsistensi, dan keterlibatan anggota, terutama pada periode 2024. Oleh karena itu, pimpinan perlu membangun hubungan kerja yang kolaboratif melalui komunikasi

interpersonal yang intensif, perencanaan bersama, serta pembagian peran yang jelas agar seluruh elemen organisasi bergerak dalam satu visi dan tujuan yang sama

2. LPM Suara Kampus juga disarankan untuk mengoptimalkan komunikasi internal dan menerapkan sistem evaluasi kinerja secara rutin dan berkelanjutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa minimnya evaluasi berkala, ketidakefektifan komunikasi antarpengurus, serta keterbatasan waktu dan motivasi anggota menjadi hambatan utama dalam perkembangan produktivitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme evaluasi yang terstruktur, komunikasi yang terbuka dan responsif, serta penyesuaian perencanaan program kerja dengan kapasitas sumber daya manusia agar produktivitas kinerja dapat terjaga dan meningkat secara berkelanjutan meskipun menghadapi keterbatasan struktural

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Aliansi Jurnalis Independen. (2025, 4 Mei). *Komunitas Pers dan UNESCO Perkuat Perlindungan Pers Mahasiswa di Era Digital*. AJI.
- Amriany, F., Suryani, T., & Rahmawati, N. (2004). *Strategi peningkatan produktivitas organisasi*. Jakarta: Mitra Cendekia Pres
- Arif Budi,P,*Implementasi safety punishment system untuk meningkatkan produktivitas kerja*. Higeia Journal Of Public Health Research And Development,1(2), (2017), h. 12
- Amar Ma'Ruf, M., Hasanuddin Remmang, & Herminawaty Abubakar. (2022). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau, Kabupaten Barru* [Skripsi, Universitas Bosowa]. Repository Universitas Bosowa.
- Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*, (Jakarta: Pustaka Binaan Pressindo, 2013), h. 4
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Pernada Media, 2009)
- Effendy, O. U. (1997). *Ilmu, teori dan filsafat komunikasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Feny Rita Fiantika Dan Erland Mouw. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2009), h. 159-160
- Gahtan, N. (2022). *Pola komunikasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja anggota di LPM Sketsa Universitas Mulawarman*
- Henru Faizal Nur, *Ekonomi Manajerial*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), h. 399

- Juwita, K. (2009). *Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi organisasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja: Studi pada karyawan bagian pabrikasi PT. PG Kebon Agung Malang* (Skripsi, Universitas Negeri Malang). Universitas Negeri Malang Repository
- Kementerian Agama Republik Indonesia. (2005). *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). *Pengukuran produktivitas tenaga kerja 2023*. Jakarta: Direktorat Bina Peningkatan Produktivitas, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kusdi. (2009). *Organisasi dan manajemen: Teori dan praktek*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Alfabeta: Bandung, 2010), h.70-71.
- Nugroho, A., & Putra, D. (2021). *Analisis Kinerja Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 12(3), 145-160.
- Nugroho, K. J. (2021). *Analisis beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar Otonomi*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik, 21(1), 156–163.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (1998). *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (D. Mulyana, Penerj.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Portal Jurnalis Kebangsaan Mahasiswa. (n.d.). *Peran Jurnalis Mahasiswa di Era Digital: Menjaga Integritas, Demokrasi, dan Perubahan Sosial*.
- Perwana, A. I. (2021). *Analisis produktivitas kerja karyawan pada PT Graha Auto Pratama Desa Bagan Batu menurut ekonomi syariah* (Skripsi,

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Repository UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Ramadhani, P. (2024). *Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada personel TNI di Lembaga Pemasyarakatan Militer I Medan* (Skripsi, Program Studi Psikologi, Universitas Medan Area, Medan). Repository Universitas Medan Area.

Rahmatunisya, S.(2023). *Efektivitas komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depok* (Skripsi, Universitas Bina Sarana Informatika). e-Library UBSI.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Management* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall

Rachmawati, I. N. (2007). *Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara*. Jurnal Keperawatan Indonesia, 11(1), 35–40.

Sadarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: C.V Mandar Maju, 2009), h. 38

Sari, L. P., & Hidayat, R. (2020). *Evaluasi Kinerja Organisasi Mahasiswa Berbasis Indikator Kuantitatif dan Kualitatif*. Jurnal Kajian Sosial dan Humaniora, 8(2), 75-88.

Sinungan, M. (2009). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suma'mur P.K, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), h. 359.

Sutrisno. (2019). *Produktivitas Kerja: Pengertian, Indikator, Faktor & Cara Meningkatkan*. Serupa.id.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (cet. 15). Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sandu Suyoto Dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metode Penelitian. Literasi Media Publishing*.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (1996). *Human communication: Principles and contexts* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora MediaEnterprise, 2011
- Wibowo, A. (2020). *Perilaku organisasi* UIN Raden Intan Lampung. *Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 11(4), 641–657. <https://doi.org/10.22373/jm.v11i4.11264>
- Zaky, M. (2020). *Peran Kompetensi Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 95–104. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.2524>
- Zul Anggara, —*Sejarah Pers Mahasiswa Suara Kampus UIN Imam Bonjol tahun 1978- 2019*”, Skripsi (Padang, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol, 2020)

UIN IMAM BONJOL
PADANG