

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil kajian atas pengaruh keterlibatan kerja, iklim organisasi dan komitmen terhadap prestasi kerja, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi di Ditjen Pothan Kemhan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,033, dengan nilai critical ratio sebesar 2,138.
- b. Keterlibatan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap komitmen Pegawai Ditejen Pothan Kemhan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,003, dengan nilai critical ratio sebesar 3,008..
- c. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Ditjen Pothan Kemhan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar 0,05 yaitu sebesar 0,000, dengan nilai critical ratio sebesar 3,268..
- d. Iklim organisasi menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Ditejen Pothan Kemhan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,301, dengan nilai critical ratio sebesar -1,054.
- e. Komitmen menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Ditejen Pothan Kemhan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil 0,05 yaitu sebesar 0,000, dengan nilai critical ratio sebesar 3,494.

#### **V.2 Implikasi Manajerial**

Kesimpulan hasil penelitian seperti yang diutarakan di atas memiliki sejumlah implikasi penting terhadap upaya peningkatan prestasi kerja pegawai Ditjen Pothan Kemhan sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen pegawai. Menjadi perhatian bagi Pimpinan Ditjen Pothan Kemhan untuk melakukan upaya-upaya untuk ditingkatkan terutama dalam hal : tanggung jawab, kesediaan

menjalankan tugas, partisipasi, kerjasama, kesetiaan, rasa kebanggaan dan rasa memiliki. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan tugas yang tepat, sesuai dengan kompetensi pegawai yang harus melaksanakannya. Tidak terlalu banyak memberikan tugas kepada pegawai sebelum tugas sebelumnya belum diselesaikan.

- b. Prestasi kerja Pegawai Ditejen Pothan Kemhan, perlu ditingkatkan terutama dalam hal memahami lingkup pekerjaan, memahami tanggungjawab dan wewenang, mengurangi keluhan hasil pekerjaan, kecepatan bekerja, selalu mengembangkan kemampuan dan aktualitas diri, mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dalam bekerja, waktu penyelesaian pekerjaan, dan memiliki pribadi yang tangguh.
- c. Keterlibatan kerja berorientasi tugas harus ditingkatkan terutama dalam hal : curahan energi, mental yang kuat, keberanian, berusaha sekuat tenaga, tekun menghadapi kesulitan, rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan, penuh konsentrasi, dan serius terhadap suatu pekerjaan.
- d. Iklim organisasi yang kuat harus ditingkatkan, terutama dalam keserasian kerja, rasa hormat bawahan dengan atasan, saling memperhatikan, kerjasama dengan rekan kerja, konflik dalam bekerja, terjalin kekeluargaan, peraturan diketahui semua pegawai, pemeliharaan norma organisasi, aturan yang bijaksana.

### **V.3. SARAN**

Beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti terkait hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Hendaknya dilakukan penelitian lain yang berkaitan dengan prestasi kerja karena penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu hanya melihat tiga variabel yaitu keterlibatan kerja, iklim organisasi dan komitmen pegawai, padahal masih banyak variabel lain yang bisa dimasukkan untuk membuat hasil penelitian ini lebih valid dan sempurna.
- b. Disarankan untuk dilakukan penelitian lanjutan yang lebih detil dengan melihat hubungan kausal antar dimensi dari masing-masing variabel yang diteliti.

- c. Meskipun iklim organisasi menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, sebaiknya jajaran Pimpinan Ditjen Pothan Kemhan tetap harus memperhatikan variabel ini bila ingin meningkatkan prestasi kerja pegawai secara maksimal. Hendaknya dibuat program yang terarah terkait peningkatan keterlibatan kerja pegawai, perubahan iklim organisasi yang lebih kondusif serta peningkatan komitmen kerja di antara pegawai semua.
- d. Hendaknya pimpinan perlu memperhatikan variabel-variabel selain keterlibatan kerja, iklim organisasi, komitmen dan prestasi kerja yang kemungkinan besar berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

