

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel produktivitas pegawai, kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, dapat disimpulkan sebagai berikut, terbukti bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai sebesar 3,96%.
2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap budaya organisasi sebesar 26,83%.
3. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 32,72%.
4. Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai sebesar 12,60%.
5. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas pegawai sebesar 16,97%.
6. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 50,41%.

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa variasi produktivitas pegawai paling dominan dipengaruhi secara langsung melalui komitmen organisasi. Budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel antara dapat meningkatkan pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap produktivitas pegawai.

V.2 Implikasi Manajerial

Implikasi temuan ini adalah pihak pimpinan perlu memperhatikan kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen oerorganisasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

- a. Guna meningkatkan kompensasi, maka hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan adalah dengan memperbaiki sistem pemberian kompensasi dengan mempertimbangan beban kerja, tugas pokok, tanggungjawab, kompetensi, kinerja, dan prestasi serta mengedepankan prinsip keadilan.

Selain itu juga harus layak sesuai kondisi ekonomi agar sesuai taraf hidup serta jaminan kesejahteraan. Di dalam lingkungan kerja, pimpinan juga perlu menerapkan sistem *reward and punishment* yang jelas dan objektif baik itu secara lisan melalui pujian atau teguran maupun secara langsung yang tertuang dalam penilaian kinerja pegawai. *Reward* diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan semangat bekerja

- b. Memperbaiki budaya organisasi dengan merubah paradigma negatif masyarakat terhadap Pegawai Negeri Sipil. Dengan budaya kerja yang baik dengan perbaikan kinerja dan pola pikir seluruh pegawai. Perlu adanya *role model* atau contoh atasan yang baik, yang menjadi tauladan bagi rekan kerja lainnya maupun kepada bawahan.
- c. Peningkatan komitmen organisasi dari seluruh pegawai senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pimpinan, yaitu dengan memberikan perhatian dari para karyawan terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi, keikutsertaan dalam segala kegiatan sebagai bentuk kepercayaan atasan, serta pelaksanaan secara konsisten setiap peraturan dan kebijakan yang ada, menumbuhkan nilai-nilai kebersamaan, serta loyalitas baik pekerjaan maupun terhadap organisasi.

V.3. Saran

Terkait dalam usaha meningkatkan Produktivitas Pegawai khususnya pada Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM, maka diperoleh beberapa saran, antara lain :

1. Bagi Instansi
 - a. Inspektorat Jenderal untuk senantiasa memberikan motivasi pegawainya guna peningkatan kinerja, pemberian kompensasi (*reward*) merupakan salah satu hal yang dapat menjadikan motivasi, disamping adanya perbaikan/perubahan perilaku dan budaya kerja, yang pada akhirnya akan menumbuhkan komitmen dan loyalitas dari para pegawai.
 - b. Pimpinan dapat menjadi contoh dan tauladan (*role model*) dalam perubahan perilaku, pola pikir dan budaya kerja, menjadi abdi atau

pelayan masyarakat, sehingga dapat menghilangkan stigma negatif masyarakat terhadap budaya yang selama ini melekat pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebagai budaya yang korup, tidak disiplin dan malas.

- c. Dari hasil analisis diperoleh bahwa komitmen organisasi adalah yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pegawai, sehingga manajemen/organisasi agar memberikan perhatian yang baik kepada komitmen organisasi, seperti komitmen atas pelaksanaan tugas dan fungsi dengan penuh tanggungjawab, sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada, serta menumbuhkan nilai-nilai solidaritas dan loyalitas.
- d. Bahwa peningkatan produktivitas pegawai atau kinerja, tidak hanya dilakukan dengan melakukan penambahan pegawai. Salah satu yang dapat dilakukan adalah perbaikan sistem kompensasi, perbaikan budaya organisasi serta komitmen, disamping peningkatan kompetensi melalui pendidikan maupun pelatihan.

2. Masyarakat

Masyarakat dapat menjadi kontrol sosial yang baik bagi peningkatan produktivitas pegawai maupun kinerja organisasi. Kritik maupun saran maupun pengaduan yang masuk atas jasa atau pelayanan diberikan serta kinerja pegawai negeri sipil dapat memberikan masukan guna peningkatan kearah yang lebih baik.

3. Akademisi/Peneliti

Dengan melihat besarnya pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai dengan besarnya *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 55,3% berarti masih terdapat 44,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi produktivitas pegawai khususnya pada Inspektorat Jenderal kementerian Hukum dan HAM dengan bermacam metode penelitian.