

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka simpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen sebesar 7,84%, sedangkan sisanya 92,16% dipengaruhi faktor lain.
- b. Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen sebesar 8,41%, sedangkan sisanya 91,59% dipengaruhi faktor lain.
- c. Iklim organisasi secara langsung berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 5,29%, sedangkan sisanya 94,71% dipengaruhi faktor lain.
- d. Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 11,56%, sedangkan sisanya 88,44% dipengaruhi faktor lain.
- e. Komitmen secara langsung berpengaruh terhadap Prestasi kerja Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja sebesar 3,24%, sedangkan sisanya 96,76% dipengaruhi faktor lain.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan simpulan yang sudah diuraikan di atas maka beberapa implikasi praktis yang diajukan adalah :

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu komitmen sebagai variabel endogen,

kompensasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi komitmen dengan dibandingkan iklim organisasi. Pada model struktural 2 yang menempatkan prestasi kerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa kompensasi juga menjadi faktor dominan, kemudian iklim organisasi dan terakhir adalah komitmen. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan komitmen dan prestasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan kompensasi, selain iklim organisasi dan komitmen pegawai.

b. Iklim organisasi

Terciptanya iklim organisasi yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan komitmen pegawai, sehingga dengan komitmen yang tinggi maka pegawai akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal yang dapat memberikan pengaruh yang positif bagi keberhasilan organisasi, oleh karena itu sebaiknya Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri dapat memperhatikan dan menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif. Perlunya pimpinan untuk terus memupuk nilai-nilai yang berlaku di Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri yang merupakan pedoman bagi seluruh pegawai. Perlu memprioritaskan iklim organisasi melalui aspek psikologikal, dengan memberikan beban kerja yang merata kepada seluruh pegawai, memberikan otonomi yang penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugas - tugasnya, dan mendorong pegawai untuk terus berinovasi. Dari aspek sosial, dengan meningkatkan hubungan yang baik dengan *stakeholder*, menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan setiap pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi. Sedangkan dari aspek birokratik, dengan memperbaiki Undang-undang dan peraturan-peraturan yang tidak sesuai dan menghambat birokrasi, dan mengurangi konflik peranan serta kekaburan peranan sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

c. Kompensasi

Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri perlu untuk menyusun kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Bagi para pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi, akan memungkinkan dirinya untuk mendapatkan

kompensasi yang lebih tinggi. Oleh karena itu prestasi kerja pegawai harus memberikan manfaat bagi pegawai seperti peningkatan kompensasi dan berguna bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga dapat memperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam pekerjaan.

Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri perlu melakukan peningkatan baik dari faktor finansial dan non finansial. Dari faktor finansial antara lain peningkatan gaji dan insentif. Sedangkan dari faktor non finansial meliputi pemberian promosi dan fasilitas kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

d. Komitmen memiliki efek positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan Pimpinan Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri adalah :

- 1) memberikan stimulus dan motivasi kepada karyawan, sehingga komitmen yang dimiliki oleh karyawan tidak hanya bersifat normatif atau berkelanjutan, tetapi juga komitmen afektif. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.
- 2) menstimulasi komitmen organisasi pegawainya supaya menjadi lebih peka terhadap lingkungan kerjanya, sehingga tercipta *sense of belonging*. Adapun kegiatan untuk menstimulasi para pegawai dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang dinilai berprestasi dan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan penuh kekeluargaan.
- 3) perlunya komunikasi yang baik dan perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan

merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Meningkatkan komitmen pegawai bukan sekedar loyal terhadap atasan tetapi loyal terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

a. Perlu adanya kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja, yaitu diantaranya menciptakan iklim organisasi yang baik, kebijakan mengenai kompensasi dan peningkatan komitmen.

- 1) menciptakan iklim organisasi yang baik melalui :
 - a) aspek psikologikal, dengan memberikan beban kerja yang merata kepada seluruh pegawai, memberikan otonomi yang penuh kepada pegawai untuk melaksanakan tugas - tugasnya, dan mendorong pegawai untuk terus berinovasi.
 - b) aspek sosial, dengan meningkatkan hubungan yang baik dengan *stakeholder*, menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja, dan setiap pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang terbaik kepada organisasi.
 - c) aspek birokratik, dengan memperbaiki Undang-undang dan peraturan-peraturan yang tidak sesuai dan menghambat birokrasi, dan mengurangi konflik peranan serta kekaburan peranan.
- 2) peningkatan kompensasi baik dari faktor finansial dan non finansial.
 - a) faktor finansial dengan peningkatan gaji dan insentif.
 - b) faktor non finansial dengan pemberian promosi dan fasilitas kepada pegawai yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Kebijakan penentuan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

- 3) meningkatkan komitmen pegawai.
 - a) meningkatkan komitmen yang sifatnya afektif adalah dengan memberdayakan karyawan, membangun komunikasi interpersonal yang baik, dan menjamin adanya keadilan dalam organisasi.
 - b) menciptakan *sense of belonging* pada diri pegawai.
 - c) menciptakan komunikasi yang baik dan perhatian serta hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan.

c. Untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan, pertama, diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik, kedua, penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian, ketiga, penelitian mendatang agar memperhatikan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penelitian ini misal dengan menambahkan variabel lain seperti: lingkungan kerja, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan lain-lain.