

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Kesimpulan

- a. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 44,1% yang ditunjukkan dengan arah, identitas, kontrol, integrasi, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.
- b. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan komitmen dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 40,6% yang ditunjukkan dengan merekomendasikan hal-hal positif, memegang teguh janji dan memiliki jiwa kepemimpinan.
- c. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar 39,5% yang ditunjukkan dengan pemberian gaji, jaminan sosial, ketentraman kerja, dan lingkungan kerja.
- d. Secara simultan terdapat hubungan signifikan budaya organisasi, komitmen, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kemnakertrans Jakarta, dimana budaya organisasi yang mendukung, komitmen yang sesuai, dan kepuasan kerja yang meningkat, secara simultan mempengaruhi kinerja Pegawai dengan koefisien determinasi adjusted R² sebesar 56,9%.

V.2 Implikasi Manajerial

a. Aspek Manajerial

Disarankan kepada pimpinan dapat meningkatkan budaya organisasi, komitmen dan kepuasan kerja yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain dengan mengembangkan atau dibudayakan organisasi yang baik dengan mengadakan evaluasi rutin antara pimpinan dan seluruh bawahannya

mengenai kedisiplinan pegawai dan hasil dari pekerjaan pegawai dan memberikan solusi terhadap masalah yang ada, hendaknya pimpinan mempunyai komitmen baik kepada bawahannya dengan memberikan kepercayaan sepenuhnya atas pekerjaannya, dan kepuasan kerja yang lebih baik lagi dengan pemberian kompensasi yang sesuai harapan pegawai dan kesempatan untuk peningkatan karir pegawai.

b. Aspek Penelitian Lanjutan

- 1) Dalam penelitian ini hubungan Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu ditingkatkan terus , dan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain dan untuk itu kepada para peneliti disarankan untuk memasukkan variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Perlu penelitian lanjutan untuk *scoope* yang lebih luas untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai masukan pengambilan keputusan.

V.3 Saran- Saran

a. Saran Teoritik

Budaya Organisasi menduduki paling dominan mempunyai hubungan kinerja pegawai, maka pengambilan kebijakan agar dapat mempertahankan serta meningkatkan budaya organisasi yang baik di dalam bekerja yang telah diterima pegawai. Di samping itu perlu juga memperhatikan faktor lain seperti komitmen yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam bekerja dan kepuasan kerja dengan selalu memperhatikan kesejahteraan pegawainya sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.

b. Saran Praktikan

Dari kesimpulan diatas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan kinerja pegawai, maka disarankan Direktorat PTKDN Ditjen Binapenta Kemnakertrans RI Jakarta melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai para pejabat di Direktorat PTKDN Ditjen Binapenta Kemnakertrans RI Jakarta, perlu memperhatikan dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif antara lain pimpinan memberikan arahan dan dukungannya kepada seluruh bawahannya dengan mengadakan rapat rutin sekali dalam seminggu, dari pertemuan tersebut pimpinan dapat *feedback* dengan pegawainya terutama untuk pegawai yang sering tidak mentaati peraturan organisasi, hendaknya pimpinan memberikan arahan kepada bawahannya tentang pola-pola budaya organisasi yang dapat diterima semua pegawai dan aturan tugas pokok dan fungsi pegawai harus jelas sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam bekerja dan berkumpul bersama untuk mencari pemecahan masalah. Dengan mengadakan rapat rutin pimpinan dapat mendengar langsung keluhan atau kendala pegawainya dalam bekerja. Semoga dengan rapat rutin ini tidak ada lagi pegawai yang malas dalam bekerja dan tidak ada lagi laporan kinerja yang buruk.
- 2) Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan komitmen yang baik hendaknya pimpinan bekerjasama yang baik dengan pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi dengan memberikan tanggungjawab pekerjaan kepada bawahannya sehingga pegawai akan merasa percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dan merasa dibutuhkan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pimpinan dalam memberikan tanggung jawab atau pekerjaan juga harus dilihat dari bakat atau kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut jangan sampai memberikan pekerjaan yang bukan bidang kemampuannya.
- 3) Kepuasan kerja yang merupakan faktor yang paling penting juga dengan kinerja pegawai, maka hendaknya pimpinan perlu memperhatikan rekan kerja pegawai yang bisa diajak untuk bisa bekerjasama dalam bekerja dan mempertahankan kesejahteraan pegawai dengan memberikan promosi atau kenaikan jabatan bagi pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya dan tunjangan kinerja yang diberikan juga harus sesuai dengan hasil dari pekerjaannya sehingga ini akan menjadi motivasi bagi pegawai yang lain untuk selalu meningkatkan kinerjanya.