

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh antara lain :

- a. Tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (X_3). Persentase pengaruh tunjangan kinerja terhadap lingkungan kerja sebesar 7,56%, sedangkan sisanya 92,44% dipengaruhi faktor lain.
- b. Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (X_3). Persentase pengaruh pelatihan terhadap lingkungan kerja sebesar 28,83%, sedangkan sisanya 71,17% dipengaruhi faktor lain.
- c. Tunjangan kinerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Persentase pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 10,89%, sedangkan sisanya 89,11% dipengaruhi faktor lain.
- d. Pelatihan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Persentase pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja sebesar 6,40%, sedangkan sisanya 93,60% dipengaruhi faktor lain.
- e. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persentase pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja sebesar 9,79%, sedangkan sisanya 90,21% dipengaruhi faktor lain.

V.2 Implikasi Manajerial

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

- a. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tunjangan kinerja pegawai Kemendesa yaitu membangun budaya disiplin dan etos kerja unggul yang merupakan sebuah proses yang dilakukan secara berkesinambungan dan konsisten. Pembentukan budaya tersebut mendorong terjadinya kreativitas terhadap pengetahuan dan inovasi

sehingga Kemendesa dapat lebih meningkatkan performa dan kinerjanya.

Pimpinan Kemendesa hendaknya juga cepat memberikan respon atas segala perubahan yang terjadi, meningkatkan kerjasama tim dan berupaya mencapai target program yang ditetapkan, dan lebih memberikan ruang kepada pegawai untuk berkeaktivitas dalam menciptakan ide – ide baru dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu pimpinan Kemendesa mampu menciptakan situasi kerja yang memotivasi pegawai dan mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja.

- b. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan pelatihan pegawai Kemendesa adalah dengan menciptakan pelatihan yang terbuka, karena dengan pelatihan yang terbuka maka semangat kerja pegawai akan tinggi, dorongan pimpinan untuk memotivasi pegawainya agar berprestasi akan besar, dan pegawai dapat dengan bebas berbagi (*sharing*) pengetahuan satu sama lain sehingga dapat menciptakan efektifnya lingkungan kerja.

Untuk mewujudkan pelatihan yang terbuka dituntut adanya kesungguhan pimpinan Kemendesa memperlakukan pegawai secara wajar, serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan pegawai serta organisasi.

- c. Implikasi manajerial yang dapat dilakukan untuk meningkatkan lingkungan kerja pegawai Kemendesa, salah satunya dapat dilakukan untuk membangun dukungan lingkungan kerja di Kemendesa adalah dengan men-*sharing* pengetahuan antar anggota. Anggota yang mempunyai pengetahuan, gagasan, ketrampilan atau pun pengalaman merupakan asset yang penting bagi organisasi. Diharapkan dengan semakin banyaknya pengetahuan, semakin banyak inovasi-inovasi baru yang tercipta, sehingga mampu meningkatkan daya saing. Selain itu, Kemendesa perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, aman, dan nyaman untuk bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

V.3 Saran

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

- a. Kemendesa harus dapat menciptakan pelatihan yang baik dan menyenangkan, pelatihan yang mendukung perbaikan di berbagai aspek, mampu membangun koordinasi yang baik antar fungsi di dalam organisasi, dan terlibat penuh dalam menciptakan pelatihan yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kemendesa.
- b. Penelitian lanjutan perlu mengembangkan model pengukuran dengan variabel lainnya yang mempengaruhi lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan bermacam metode penelitian dan dapat dilakukan dengan menggunakan paradigma kualitatif agar mendapat analisis yang lebih mendalam.
- c. Kepada para pembaca yang melihat masih banyaknya kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini untuk memberikan kritik, sumbang saran yang dapat dijadikan masukan dalam penyempurnaan penulisan ini.

