

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. Tunjangan Kinerja mempunyai kontribusi dalam meningkatkan Komitmen Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
- b. Beban Kerja secara langsung mempunyai kontribusi dalam meningkatkan Komitmen Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
- c. Tunjangan Kinerja secara langsung mempunyai kontribusi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
- d. Beban Kerja secara langsung mempunyai kontribusi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.
- e. Komitmen secara langsung mempunyai kontribusi dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri.

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, Beban Kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi komitmen dengan dibandingkan Tunjangan Kinerja. Pada model struktural 2 yang menempatkan Produktivitas Kerja sebagai variabel endogen diketahui bahwa Beban Kerja juga menjadi faktor dominan, kemudian Tunjangan Kinerja dan terakhir adalah komitmen.

Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan komitmen dan Produktivitas Kerja dapat dilakukan melalui peningkatan Beban Kerja, selain Tunjangan Kinerja dan komitmen pegawai.

b. Tunjangan Kinerja

Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri perlu untuk menyusun Tunjangan Kinerja yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk berproduktivitas. Bagi para pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi, akan memungkinkan dirinya untuk mendapatkan Tunjangan Kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu Produktivitas Kerja pegawai harus memberikan manfaat bagi pegawai seperti peningkatan Tunjangan Kinerja 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 Produktivitas Kerja yang baik. Tingkat besar kecilnya Tunjangan Kinerja pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan Tunjangan Kinerja pegawai perlu didasarkan pada penilaian produktivitas, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

c. Komitmen memiliki efek positif terhadap Produktivitas 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 berproduktivitas 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 Produktivitas Kerja, yaitu diantaranya menciptakan Tunjangan Kinerja yang baik, kebijakan mengenai Beban Kerja dan peningkatan komitmen.
- b. Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri dalam menciptakan Tunjangan Kinerja yang baik perlu terus memupuk nilai-nilai yang berlaku yang merupakan pedoman bagi seluruh pegawai untuk berperilaku dan melaksanakan tugasnya dengan visi dan misi Ditjen Bina Keuangan Daerah Kementerian Dalam Negeri. Kebijakan kepegawaian yang berhubungan dengan penentuan Beban Kerja pegawai perlu didasarkan pada penilaian produktivitas, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai. Perlu untuk meningkatkan komitmen pegawai, karena dengan komitmen yang tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, pegawai

mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi.

- 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.

