

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat diambil mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.

1. Budaya Organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menggunakan 15 pertanyaan terhadap variabel yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh dengan modus sebesar nilai rata-rata 262. Hal ini menunjukkan rata-rata pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, merasa sangat baik karena Budaya Organisasi pegawai dinilai dan dapat diterima oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang. Namun demikian terdapat beberapa indikator yang nilainya masih belum maksimal dalam kriteria sangat baik.
2. Motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan menggunakan 15 pertanyaan terhadap variabel motivasi yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 264 menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang merasa sangat baik karena Motivasi dinilai sangat baik tetapi masih belum maksimal dikerjakan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang masih belum maksimal.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan menggunakan 15 pertanyaan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang berdasarkan hasil kuisioner diperoleh, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 288 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang merasa sangat baik karena Kinerja Pegawai dinilai sangat baik tetapi belum maksimal yang dikerjakan oleh pegawai, namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang nilainya masih belum maksimal harus ditingkatkan.
4. Budaya Organisasi dengan Motivasi mempunyai korelasi sebesar 0,604 yang berarti terdapat hubungan yang kuat.
5. Pengaruh Parsial Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,118. Hal ini menunjukkan pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Pengaruh Parsial Motivasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,710 terhadap Kinerja

Pegawai. Maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi memberikan kontribusi lebih besar dibandingkan Budaya Organisasi.

6. Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,642. Sedangkan sisanya 35,8%. merupakan kontribusi variabel lain (ϵ) yang tidak teliti dalam penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, maka dapat dikemukakan saran-saran yang dapat dipertimbangkan oleh lembaga mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, adalah sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat berguna bagi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil olah data menunjukan bahwa Budaya Organisasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih belum optimal yang pada indikator penilaian prestasi, selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang diharapkan mampu lebih memperhatikan dalam penilaian prestasi pegawai belum baik optimal, dalam menjalankan Budaya Organisasi atau Budaya Kerja yang lebih baik kedepannya dan serta memberikan dorongan-dorongan motivasi kepada pegawai agar mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memberikan pengaruh yang baik pada lingkungan kerjanya.
2. Hasil olah data menunjukan bahwa Motivasi pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih terdapat indikator yang masih belum optimal yaitu Bonus. Selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang diharapkan mampu meningkatkan Motivasi pegawai dengan cara menetapkan bonus yang optimal, agar dapat mendorong pegawai dalam bekerja seperti memberikan jaminan hari tua pegawai agar memberikan pengaruh yang signifikan kepada hasil kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang.
3. Hasil olah data menunjukan bahwa Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang masih terdapat indikator yang belum maksimal yaitu pekerjaan sesuai SOP.

4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang diharapkan mampu meningkatkan agar lebih baik lagi dalam SOP untuk pegawai dalam bekerja dengan ketermapilan yang baik untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efesien.
5. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang lebih meningkatkan bonus dan kerjasama pegawai anantara pegawai, memahami karakter pegawai agar bisa menyesuaikan dengan pekerjaan, memberikan kenaikan gaji atau promosi jabatan, didasarkan pada kriteria prestasi pegawai memberikan pegawai dalam menyampaikan kritik secara terbuka, dan komunikasi yang terbuka dan leluasa terhadap atasan dan bawahan ataupun sebaliknya bawahan dengan atasan, dalam upaya peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Penelitian ini dapat bermanfaat agar diterapkan dalam hal meningkatkan Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang supaya kedepan nya kinerja pegawai institusi ini makin sangat baik.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan meneliti dengan menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan data yang lebih lengkap dan valid, selain wawancara yang lebih mendalam kepada subjek, peneliti juga dapat menjalin *rapport* dengan baik kepada subjek. Sehingga subjek mampu memberikan informasi dan mengungkapkan permasalahan yang dialaminya.
2. Selain dengan menggunakan metode yang berbeda dengan penelitian ini. Diharapkan penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan analisis yang berbeda untuk melakukan penelitian selanjutnya. Supaya tidak terpaku dengan analisis yang sudah sering dipakai oleh peneliti-peneliti terdahulu dan agar hasil penelitian lebih menarik.
3. Dalam penulisan teori atau sumber referensi, diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar menulis teori atau sumber referensi yang lebih banyak lagi dan terbaru dari berbagai sumber.
4. referensi semakin luas dan semakin bertambah pula pengetahuan tentang teori yang akan dijadikan sebagai referensi penelitian.
5. Untuk penulis selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi dan lebih terperinci setiap masalah dalam perusahaan maupun masalah dari objek tersebut yang

akan diteliti dapat terpecahkan dan bermanfaat bagi perusahaan dan objek yang diteliti tersebut.

6. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih luas dalam menentukan objek penelitian yang akan diteliti sehingga pembahasan akan lebih menarik dan luas dalam mengetahui tentang objek tersebut.

