

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini didasari atas penelitian terdahulu mengenai Pengaruh keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer. Kuesioner disebarakan kepada 107 orang responden PNS di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat. disimpulkan bahwa :

1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat pengaruh tersebut didapat sebesar 46.4 % dan merupakan variabel terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja
2. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat pengaruh tersebut didapat sebesar 27 % dan merupakan variabel terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat pengaruh tersebut didapat sebesar 29.8 % dan merupakan variabel terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka ditentukan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam mengoptimalkan keterlibatan kerja, persepsi organisasi dan budaya organisasi agar terciptanya kinerja pegawai yang maksimal.

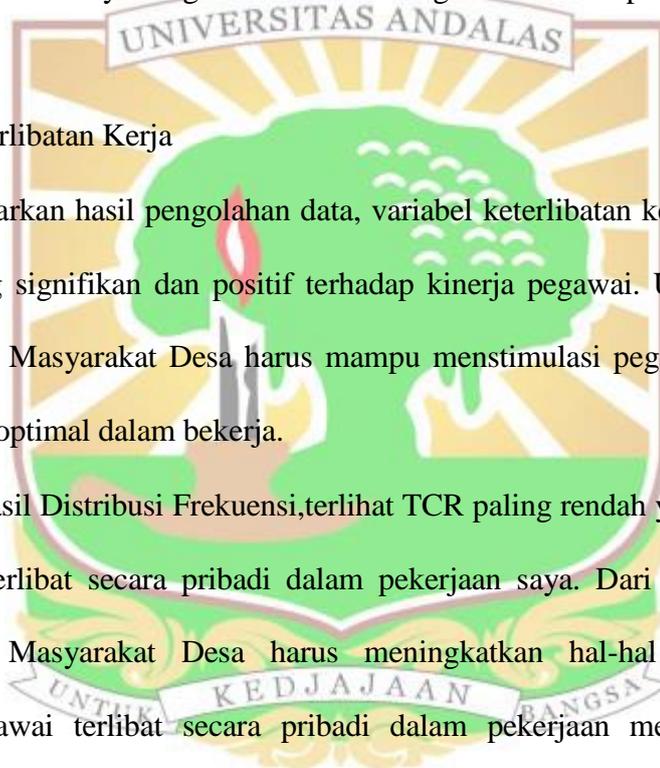
Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja, persepsi organisasi, dan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Untuk itu Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa harus mampu menstimulasi pegawai untuk ikut terlibat secara optimal dalam bekerja.

Dari hasil Distribusi Frekuensi, terlihat TCR paling rendah yaitu pernyataan Saya sangat terlibat secara pribadi dalam pekerjaan saya. Dari hasil itu Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa harus meningkatkan hal-hal yang mampu membuat pegawai terlibat secara pribadi dalam pekerjaan mereka, misalnya dengan memberikan mereka kepercayaan penuh, melatih mereka saat melakukan kesalahan, mendengarkan pendapat mereka secara personal, mendengar keluhan mereka secara pribadi. Hal-hal tersebut tentu saja membuat mereka merasa dihargai dan merasa akan terlibat secara pribadi dalam pekerjaan mereka.

2. Persepsi Dukungan Organisasi



Dari hasil pengolahan data, variabel persepsi dukungan organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Namun jika dilihat pada distribusi frekuensi pernyataan Organisasi saya peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja memiliki TCR yang rendah yaitu 3.38.

Berdasarkan hal tersebut, Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa harus mampu memberikan rasa peduli atau memperhatikan lebih terhadap kepuasan umum pegawai di tempat kerja. Misalnya dengan, memberika *reward* terhadap pegawai yang berprestasi berupa uang, piala, jalan-jalan, dan lain-lain untuk terus memotivasi pegawai melakukan yang terbaik agar mendapat prestasi di kantor merka.

3. Budaya Organisasi

Selain dua variabel tersebut, variabel budaya organisasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dari hasil Distribus Frekuensi TCR terendah bernilai 3.81 dengan pernyataan kantor tempat saya bekerja mengembangkan strategi dan prosedur untuk pelayanan publik yang efektif.

Dari hal itu, tentunya Dinasi Pemberdayaan Masyarakat Desa haru mengembangkan budaya organisasi yang ketat untuk pegawaimisalnya dalam mengmbangan strategi terbaik untuk kantor, serta prosedur yang jelas dengan SOP yang sesuai agar pegawai mampu terus berpedoman dan terbiasa dengan budaya terssebut. Selain itu DPMD juga harus menerapkan budaya disiplin terhadap pegawai, misalnya datnga tepat waktu dan pulang tepat waktu.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi manajerial yang dapat penulis ajukan adalah manajemen harus memperhatikan dan meningkatkan antara lain pada Persepsi Dukungan Organisasi agar dalam implementasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat adalah :

1. Faktor keadilan harus di perhatikan dan berlaku untuk seluruh pegawai di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi. Terjadinya keadilan yang berulang-ulang dalam membuat keputusan mengenai distribusi sumber daya akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai yang ditunjukkan dengan adanya perhatian pada kesejahteraan Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat adalah :
2. Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para Pegawai memandang tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat adalah :
3. Meningkatkan Imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi Pegawai yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai .

Selain itu, adanya keamanan kerja yang memiliki arti dapat memberikan kepastian bahwa organisasi akan tetap mempertahankan keanggotaan Pegawai di masa depan dan diharapkan akan menyebabkan semakin tinggi Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat adalah : Kepercayaan organisasi terhadap kebijaksanaan Pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya juga akan meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan Pegawai . Stresor-stresor peran seperti: pekerjaan yang terlalu banyak; tuntutan pekerjaan yang mustahil diselesaikan dalam waktu yang terbatas; kekaburan peran, termasuk didalamnya tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu, termasuk tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan Persepsi Dukungan Organisasi yang dirasakan Pegawai

Selanjutnya yang harus di perhatikan pada Budaya Organisasi demi meningkatkan Implementasi kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat adalah :

1. Harus memberikan ke kebebasan kepada Pegawai untuk berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Memberikan kesempatan bagi anggota untuk mengusulkan program bersama-sama.
3. Mengembangkan strategi dan prosedur untuk pelaksanaan yang efektif dari pelayanan masyarakat.

Kemudian diperhatikan pada Variabel Motivasi demi meningkatkan Implementasi kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat adalah bagaimana kantor memberikan suasana yang ramah sehingga pegawai mudah dalam menyesuaikan diri dengan bidang pekerjaan atau situasi bagi pegawai baru.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain).

Penelitian ini berfokus pada pengaruh keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Disamping itu, masih terdapat berbagai faktor lainnya dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang menarik untuk diuji pada penelitian. Kemudian dari aspek metodologi, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Provinsi Sumatera Barat. Untuk pengujian sampel dalam konteks yang lebih luas disarankan dalam penelitian berikutnya, seperti penelitian dalam konteks beberapa provinsi maupun kajian lebih luas seperti kajian dalam konteks Indonesia.

Keterbatasan lain adalah penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel serta dengan jumlah 107 responden penelitian. Teknik-teknik lain sangat disarankan, terutama teknik probability sampling, sehingga menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasi secara utuh. Kajian yang lebih luas dari jumlah sampel sangat disarankan dalam rangka memetakan kajian

implementasi strategi, sehingga dapat dikaji dalam konteks cakupan penelitian yang lebih luas.

5.4 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya fokus pada Pengaruh keterlibatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dan menambahkan variabel lain yang juga ikut mempengaruhi Kinerja seperti Pelatihan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Rekomendasi yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan objek lain di luar organisasi pemerintahan agar dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

