

BAB V

PENUTUP

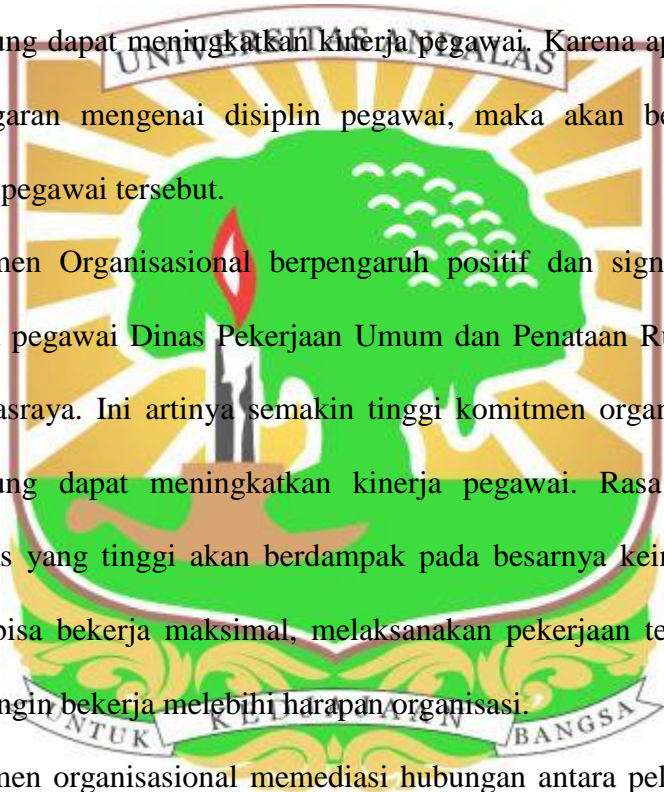
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya. Ini artinya pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang berperan penting terhadap komitmen pegawai. Semakin baik proses pelatihan yang dijalani oleh pegawai maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasional.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya. Ini artinya pelatihan yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang sangat berperan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Semakin baik proses pelatihan yang dijalani oleh pegawai maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena tujuan dari diberikannya pelatihan itu adalah agar dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai itu sendiri.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya. Ini artinya semakin tinggi disiplin kerja yang

diterapkan pada organisasi maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasional. Dengan tingginya rasa loyalitas pegawai terhadap organisasinya, akan mengurangi tindakan indisipliner di organisasi tersebut.

4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya. Ini artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan pada organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena apabila tidak ada pelanggaran mengenai disiplin pegawai, maka akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.
5. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya. Ini artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Rasa memiliki dan loyalitas yang tinggi akan berdampak pada besarnya keinginan pegawai untuk bisa bekerja maksimal, melaksanakan pekerjaan tepat waktu, dan selalu ingin bekerja melebihi harapan organisasi.
6. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya komitmen organisasional memiliki peran sebagai mediasi pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasional yang disebabkan oleh semakin baiknya proses pelatihan maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.



7. Komitmen organisasional memediasi hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ini artinya komitmen organisasional memiliki peran sebagai mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen organisasional yang disebabkan oleh semakin tingginya disiplin kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan implikasi penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.9 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah P5 dengan nilai sebesar 4,11. Indikator ini mengenai ketidakraguan pegawai untuk memberi tahu pimpinan tentang kebutuhan pelatihan dibidang tertentu. Pada indikator tersebut hanya sedikit yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa masih sedikit pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya yang berani memberi tahu atasan mereka tentang kebutuhan pelatihan yang harus mereka ikuti sesuai dengan bidang keahlian mereka. Padahal pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang itu haruslah pegawai tenaga teknik yang benar-benar ahli dibidangnya. Untuk itu pegawai di dinas tersebut harus diberikan pelatihan atau bimtek yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Solusinya adalah pertama, pegawai harus berani memberi tahu atasan apabila ia membutuhkan pelatihan atau bimtek guna meningkatkan *hard skills*

maupun *soft skills*, lalu kedua atasan harus paham akan kebutuhan pelatihan bawahannya, dan yang terakhir pegawai yang dikirim untuk melakukan pelatihan atau bimtek harus yang sesuai dengan keahlian atau kebutuhannya.

2. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.10 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah D7 dan D9 dengan nilai sebesar 3,95.

Indikator ini mengenai pegawai dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja dan mampu bersikap sopan dalam bekerja. Pada indikator tersebut hanya sedikit yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan masih kurangnya sikap disiplin dalam bekerja, rendahnya mentalitas dan budaya kerja dalam organisasi. Atasan perlu menyikapi hal ini dengan memberikan teguran secara lisan maupun tulisan kepada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner atau pelanggaran dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.11 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah KO4 dan KO10 dengan nilai sebesar 3,46.

Indikator ini mengenai seberapa pentingnya arti sebuah organisasi dan sikap loyal seorang pegawai terhadap organisasinya. Pada indikator tersebut hanya sedikit yang menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya yang tidak menyadari pentingnya bersikap loyal terhadap organisasi. Karena komitmen pada dasarnya merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik

apabila memiliki kemampuan dan komitmen yang dapat menunjang tumbuhnya organisasi. Untuk memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dilakukan dengan cara mengurangi tuntutan kerja pegawai dan meningkatkan kemampuan pegawai. Mengurangi tuntutan kerja pegawai seperti menentukan apa yang menjadi prioritas organisasi dengan mengurangi/menghilangkan aktifitas yang tidak berguna. Lalu, meningkatkan kemampuan pegawai dengan memberikan tantangan kerja, memberikan kompensasi apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memperlakukan pegawai sesuai dengan martabatnya, memberikan pegawai teknologi yang membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah, dan yang terakhir memberikan pegawai pelatihan dan pengembangan agar mereka dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian dari tabel 4.12 indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah K1 dengan nilai sebesar 4,00. Indikator ini mengenai pegawai yang mengerjakan pekerjaan melebihi harapan organisasi/perusahaan. Pada indikator dapat dilihat bahwa masih ada beberapa pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya yang belum mampu mengerjakan pekerjaannya melebihi harapan organisasi. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Banyak upaya yang dapat dilakukan atasan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya, seperti memberikan dukungan atau dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka, memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai *performance* yang

baik, menetapkan standart kerja, dan memberikan reward sebagai faktor pendorong pegawai dalam meningkatkan *performance*-nya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis tidak terlepas dari kekurangan dan masih terdapat keterbatasan – keterbatasan, yaitu keterbatasan waktu sehingga masih kurangnya kesempatan peneliti untuk meneliti lebih lanjut dan lebih seksama yang bersangkutan sehingga dalam menentukan indikator dalam penelitian ini hampir sama dengan penelitian terdahulu.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada instansi pemerintahan saja, yaitu di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kabupaten Dharmasraya.
2. Sampel dalam penelitian ini relatif sedikit dengan jumlah periode pengamatan yang cukup pendek, sehingga hasil kesimpulan yang dihasilkan kurang dapat digeneralisasikan untuk sampel yang lebih besar.
3. Jumlah variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran :

1. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat memperluas objek penelitian seperti melakukan penelitian di perusahaan swasta atau instansi pemerintahan lainnya.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah jumlah sampel penelitian agar penelitian ini tidak bias dan mendapatkan hasil yang lebih akurat serta menambah metode pengumpulan data melalui wawancara langsung

dengan masing-masing responden agar memperoleh fakta mengenai kondisi lapangan yang lebih akurat sehingga bisa memberikan kontribusi yang lebih signifikan kepada objek penelitian.

3. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah beberapa variabel independen yang membuat nilai pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan sebagainya.

