

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran Budaya Organisasi, Kinerja dan Penilaian Pegawai, serta Motivasi Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten adalah sangat tinggi. Gambaran variabel budaya organisasi yang diberikan oleh Bapenda Provinsi Banten secara keseluruhan berada dalam kriteria tinggi. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa tanggapan mayoritas pegawai dominan ke arah yang positif, kemudian gambaran pada variabel kinerja pegawai secara kuantitas yang ada pada indikator tingkat penyelesaian pekerjaan, kecepatan, keberhasilan dan prestasi pegawai termasuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut disebabkan karena para pegawai Bapenda Provinsi Banten mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan berhasil dalam mencapai target, serta pegawai Bapenda Provinsi Banten mampu meraih prestasi dengan melampaui target pekerjaan.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja terbukti signifikan dan berpengaruh positif di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh dan signifikan dan terhadap kinerja pegawai dan setiap peningkatan variabel motivasi akan meningkatkan variabel kinerja pegawai di Badan Penapatan Daerah Provinsi Banten.
4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai terbukti berpengaruh secara signifikan dan positif secara parsial di Badan Pendapatan Daerag Provinsi Banten.
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel mediasi yaitu motivasi kerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Banten.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran berikut:

1. Mengenai dimensi terendah pada orientasi manusia (*people orientation*) yang merujuk kepada tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan diluar pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor seperti waktu, minat, kesadaran akan pentingnya sebuah partisipasi yang memengaruhi tingkat partisipasi yang rendah ini. Tingkat partisipasi pegawai diluar pekerjaan tersebut dapat memberikan wawasan bagi Bapenda Provinsi Banten untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan partisipasi dan keterlibatan pegawai secara luas.
2. Mengenai indikator dengan skor terendah terdapat pada dimensi kuantitas yang mengacu pada tingkat prestasi pegawai dalam melampaui target pekerjaan. Hal ini mengindikasikan kurangnya sebagian besar pegawai di Bapenda Banten dalam memiliki kemampuan melebihi target kerja yang sudah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kemampuan dalam melampaui target tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan sebuah penyusunan tujuan kerja yang jelas dan relevan bagi setiap pegawai, dan memastikan para pegawai tersebut memahami tujuan mereka serta kontribusi pegawai yang berdampak pada pencapaian target keseluruhan di Bapenda Banten.

3. Mengenai indikator dengan skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) yang mengacu pada tingkat keinginan pegawai dihormati atasan. Hal ini menandakan bahwa sebagian pegawai mungkin tidak merasa terlalu termotivasi oleh keinginan untuk dihormati oleh atasan atau memiliki kekuasaan dalam lingkungan kerja mereka. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat partisipasi dan kolaborasi pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.
- Sehingga diperlukan tindakan bagi Bapenda Provinsi Banten untuk melakukan pemberian apresiasi dan pengakuan atas prestasi para pegawai, baik melalui ucapan lisan maupun penghargaan tertulis. Selanjutnya, Bapenda dapat menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk membantu pegawai mencapai tujuan prestasi yang lebih tinggi. Selain itu, program insentif dapat diadakan untuk memotivasi pegawai mencapai target dan hasil yang lebih baik. Selain fokus pada kebutuhan akan prestasi, Bapenda juga harus mengembangkan kebutuhan akan kekuasaan di antara pegawai. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan transparansi dan partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan, memberi mereka rasa memiliki dan pengakuan atas kontribusi mereka. Selain itu, Bapenda dapat menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan untuk membantu pegawai mengasah keterampilan kepemimpinan dan memahami tanggung jawab serta peran kepemimpinan. Selain itu, mengadakan forum atau mekanisme umpan balik juga penting untuk mengidentifikasi masalah dan mencari solusi bersama, sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki

peran aktif dalam organisasi.