

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan temuan-temuan yang diperoleh dari hasil pengolahan data dalam penelitian berjudul Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Komitmen kerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen terhadap pekerjaannya di lembaga yaitu memiliki komitmen kerja afektif, komitmen kerja berkelanjutan, dan komitmen kerja normatif. Komitmen kerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat yang memiliki nilai *Weight Means Score* (WMS) paling tinggi dari ketiga dimensi komitmen kerja yaitu komitmen kerja normatif. Dalam hal ini pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki kinerja yang sangat baik meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia dan penggunaan sumber daya material. Kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat yang memiliki nilai *Weight Means Score* (WMS) paling tinggi dari keempat dimensi kinerja pegawai yaitu dimensi kualitas kerja yang meliputi pemenuhan tugas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan kesalahan dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa pegawai Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat sudah memiliki kinerja yang sangat baik yang ditandai dengan pemenuhan tugas sudah sesuai kriteria yang ditetapkan dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja.

Hasil pengolahan data komitmen kerja terhadap kinerja pegawai disimpulkan bahwa hipotesis penelitian alternatif menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. Kemudian korelasi antara komitmen kerja dengan kinerja pegawai sangat kuat. Selibuhnya kinerja pegawai di pengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, dan motivasi kerja.

### **5.3 Implikasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Komitmen kerja adalah komitmen kerja berkaitan dengan sikap individu untuk berusaha bertahan dan terlibat dalam organisasi, bersedia bekerja dengan menyetujui segala ketentuan dan tujuan organisasi, dan menerima nilai-nilai yang ada pada organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi komitmen kerja berkelanjutan memiliki skor lebih rendah dari dimensi lainnya. Jika pegawai tidak memiliki komitmen kerja berkelanjutan yang tinggi maka tidak ada pertimbangan yang sulit dalam diri pegawai berkaitan dengan kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Hal tersebut dapat mengakibatkan tingginya angka perpindahan kerja (*turn over*) yang dapat mengganggu kelancaran pekerjaan dan pencapaian tujuan dalam organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawabnya berbentuk tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi ketepatan waktu memiliki skor lebih rendah dari dimensi lainnya. Jika pegawai tidak memiliki ketepatan waktu yang baik maka target-target yang menjadi tanggung jawab selama bekerja tidak akan terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan adanya ketidaktercapaian dalam pemenuhan tugas sesuai tenggat waktu serta penumpukan tugas.

Komitmen kerja menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada lembaga. Komitmen kerja yang tinggi dapat menghindari terjadinya penurunan kinerja pada pegawai. Apabila komitmen kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila komitmen kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

### **5.3 Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat, rekomendasi yang diberikan sebagai berikut:

#### **1. Bagi Lembaga**

Peneliti memberikan rekomendasi untuk lembaga sebagai berikut:

- a) Lembaga perlu mempertahankan pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi atau mempertahankan aspek yang telah baik. Pegawai yang memiliki potensial harus dipertahankan agar mereka memiliki loyalitas dan tidak meninggalkan organisasi sehingga kelangsungan dan perkembangan organisasi pada masa yang akan datang dapat terjaga. Dengan begitu komitmen kerja pegawai pada organisasi akan meningkat dan berpengaruh terhadap kinerja bekerja pegawai.
- b) Lembaga dapat memberikan penghargaan (*reward*) kepada setiap pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sekaligus dapat menambah semangat dan motivasi bagi pegawai lain untuk terus meningkatkan kinerjanya pada lembaga.
- c) Menciptakan suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan pegawai dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan. Hal tersebut dilakukan agar pegawai sejahtera dan merasa bangga dengan pekerjaan yang didapatkan. Selain itu, pegawai juga dapat bekerja dengan penuh semangat dan produktif sehingga berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan.

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti memberikan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a) Membahas variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian terdapat 30,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti.
- b) Diharapkan dapat mempelajari lebih mengenai komitmen kerja atau komitmen organisasi. Kemudian untuk pengolahan data dapat diklasifikasikan antara pegawai PNS dan Non PNS untuk analisis lebih lanjut mengenai variabel komitmen kerja.
- c) Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan perbandingan dan referensi untuk peneliti selanjutnya dan diharapkan dapat menjadikan suatu pembelajaran bagi peneliti selanjutnya agar penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.