

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini, penulis mengungkapkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan memberikan saran, semoga saran ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kemajuan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum.

A. Kesimpulan

Berdasarkan kepada hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan, penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, secara umum memberikan gambaran baik. Hal ini terlihat dari kondisi lingkungan kerja yang sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan lingkungan kerja yang mendukung terwujudnya iklim organisasi yang kondusif. Baik dari kondisi internal, kondisi eksternal, kondisi organisasional, interaksi dan semangat kelompok.
2. Kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum secara umum berada dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari bentuk kemampuan kerja guna

melaksanakan kewajiban atau tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya dengan baik.

3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum dalam keadaan positif dan signifikan, hal ini terlihat dari koefisien Korelasi Product Moment yaitu diperoleh nilai sebesar 0,631 yang dapat dikategorikan pada korelasi kuat yaitu 0,60 - 0,799, artinya Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum memiliki arti yang penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya iklim organisasi yang positif yang dilakukan pegawai secara baik memberikan dorongan bagi meningkatkannya kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Sedangkan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 39,82%, dengan ini menandakan bahwa adanya Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum. Hal ini berarti Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Iklim Organisasi sebesar 39,82% sedangkan sisanya 60,18% dikontribusi oleh faktor-faktor lain, misalnya: visi dan misi organisasi, kepemimpinan, kebijakan dan seterusnya.

B. Saran

Setelah pengolahan data dan diperoleh hasil penelitian, maka penulis mengungkapkan saran untuk kebaikan dan kemajuan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat Sub Bagian Kepegawaian dan Umum di masa yang akan datang, adapun saran ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi. Upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, khususnya hubungan kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain maupun hubungan karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian, iklim organisasi yang harmonis dapat mewujudkan kinerja yang semakin lebih baik dari pada karyawan.
2. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan kepada karyawan. Hal itu dapat menciptakan suatu kondisi dimana para pegawai akan merasa bahwa kehadirannya benar-benar dibutuhkan oleh pihak lembaga sehingga ia akan termotivasi untuk selalu bekerja dengan baik dan penuh tanggungjawab, serta mendorong seorang pegawai untuk bisa meningkatkan prestasinya karena adanya dorongan dari dirinya

berdasarkan keadaan atau kondisi lingkungan kerjanya yang mendukung.

3. Iklim organisasi dan kinerja pegawai merupakan sesuatu garapan yang akan senantiasa hangat untuk dikaji melalui penelitian, terutama pada lembaga-lembaga yang mempunyai ciri khas tersendiri. Alangkah baiknya jika di masa yang akan datang penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya. Berkenaan dengan iklim organisasi dan kinerja pegawai, misalnya mengenai penataan iklim dan pengembangannya untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif serta faktor-faktor yang dipengaruhi iklim organisasi selain kinerja pegawai.

