

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti yang diuraikan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Budaya Organisasi yang diukur melalui 7 (tujuh) indikator *core values* ASN sebagai nilai yang dikembangkan menjadi pedoman perilaku pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari: 1) Berorientasi Pelayanan; 2) Akuntabel; 3) Kompeten; 4) Harmonis; 5) Loyal; 6) Adaptif; dan 7) Kolaboratif, secara umum sudah sangat baik. Dengan perolehan penerapan nilai-nilai *core values* ASN oleh pegawai sudah sangat baik dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat memaknai dan memahami nilai-nilai *core values* ASN dengan baik.
2. Kinerja Pegawai yang diukur melalui 5 (lima) indikator yang terdiri dari: 1) Kuantitas Pekerjaan; 2) Kualitas Pekerjaan; 3) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan; 4) Kehadiran; dan 5) Kemampuan Kerja Sama, secara umum sudah sangat baik. Dengan perolehan hasil kinerja yang sudah sangat baik dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang baik serta sesuai dengan target kinerja dan prosedur kerja yang berlaku di lembaga.
3. Terdapat hubungan dengan kategori “kuat” berupa pengaruh yang bersifat positif dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BBGP Provinsi Jawa Barat dengan persentase 53,9% dan 46,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Keterkaitan ini juga diperjelas melalui perhitungan regresi dengan hasil $Y = 13,172 + 0,733X$ yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 13,172 merupakan nilai variabel Kinerja Pegawai jika variabel Budaya Organisasi bernilai 0 dan jika terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) satu poin atau unit pada variabel Budaya Organisasi, maka akan diikuti pula oleh perubahan variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,733.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan penelitian, diperoleh implikasi bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang bisa memengaruhi kinerja pegawai di Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai, penerapan nilai-nilai yang dikembangkan dengan baik oleh pegawai menunjukkan hasil yang sangat baik.

Penerapan nilai-nilai yang dikembangkan dan diterapkan kepada pegawai sebagai budaya organisasi yang dijalankan mendorong untuk membentuk perilaku pegawai yang sesuai untuk mendukung kelancaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, agar pegawai dapat memaknai dan memahami nilai-nilai yang dikembangkan dengan baik maka perlunya perhatian yang lebih terhadap sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang akan memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Sehingga, perlu dilakukan peningkatan untuk nilai akuntabel pegawai ketika bekerja agar tugas dan tanggung jawabnya dapat lebih dipertanggungjawabkan dengan baik.

Selain itu, kinerja pegawai menunjukkan hasil yang sangat baik, pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang baik serta sesuai dengan target kinerja dan prosedur kerja yang berlaku di lembaga agar pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal maka perlunya konsistensi pegawai dalam berkontribusi baik kepada organisasi. Sehingga, perlu dilakukan peningkatan salah satunya dalam hal kehadiran agar kinerja pegawai di lembaga semakin membaik dan meningkat.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan rekomendasi mengenai budaya organisasi dan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga

Lembaga dapat meningkatkan penerapan nilai akuntabel pada pegawai dengan membangun revolusi mental para pegawai melalui peningkatan integritas, etos kerja, dan gotong royong agar para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, bisa bekerja sama dengan baik, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan menghasilkan

pekerjaan yang lebih maksimal. Selain itu, lembaga dapat mempertahankan nilai-nilai lainnya dengan mengelola penerapan nilai-nilai pada pegawai yaitu memberikan arahan kepada pegawai yang ada untuk terus memaknai dan memahami *core values* ASN agar nilai-nilai tersebut dapat terinternalisasi dan menjadi jati dirinya sebagai ASN, maka penerapan nilai-nilai *core values* ASN yang dimaknai dan dipahami dengan baik dapat membantu pegawai untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, lembaga khususnya pimpinan dalam praktiknya dapat memberikan contoh kepada pegawai terkait kedisiplinan terhadap waktu masuk dan pulang kerja dalam meningkatkan kehadiran pegawai, seperti pimpinan datang tepat waktu dan tidak terlambat di setiap harinya maka pegawai akan terinspirasi dan dapat mengikutinya, sehingga masalah tingkat absensi dan keterlambatan pegawai menjadi lebih baik demi tercapainya kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang optimal dalam mendukung tujuan pembangunan nasional.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya disarankan sebaiknya menambah atau menggunakan variabel selain variabel budaya organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepuasan kerja dengan pendekatan dan teknik yang berbeda agar bisa dikaji lebih spesifik dan detail faktor dan nilai-nilai apa saja dalam ranah manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia. Selain itu, apabila peneliti selanjutnya ingin melakukan penelitian menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bisa dilakukan dengan melakukan observasi pada sikap dan perilaku pegawai selama pelaksanaan tugas dan fungsinya di lembaga.