BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran mengenai kondusif tidaknya iklim organisasi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (BPMD) Kabupaten Kuningan didapatkan berdasarkan hasil perhitungan dari jawaban responden menunjukkan iklim organisasi yang kondusif.
2. Gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (BPMD) Kabupaten Kuningan didapatkan skor rata-rata jawaban responden yang menunjukkan pada tingkat cukup efektif.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (BPMD) Kabupaten Kuningan. Hal ini membuktikan hipotesis dalam penelitian ini diterima kebenarannya.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor

rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel iklim organiasi, indikator tanggung jawab memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan agar tanggung jawab dapat dijalankan secara nyata, maka setiap pegawai harus dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing berdasarkan tupoksi (terlampir) yang ada pada instansi, dan kepada para pimpinan harus memberikan kebebasan kepada pegawai dalam pemecahan masalah sesuai dengan perannya secara fleksibilitas sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan membuat pegawai tidak merasa kaku.
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel efektivitas kerja pegawai, indikator kuantitas kerja memiliki skor rata-rata terendah. Agar target dapat tercapai sesuai dengan rencana, pengawasan dari pimpinan kepada bawahan perlu diperhatikan agar ketika dalam proses dapat terpantau, jika ada pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih cepat dapat diminimalisir, kemudian keterdukungan sarana dan prasarana perlu untuk ditingkatkan mengingat pekerjaan yang dikerjakan pegawai terhambat sehingga belum mencapai target bahkan melebihi.
3. Iklim organisasai memiliki pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Maka dari itu, salah satu hal yang harus diperbaiki untuk dapat

meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu iklim organisasi. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai yaitu sebesar 9,99%, sedangkan sisanya 90,01% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (BPMD) Kabupaten Kuningan harus lebih memperhatikan dan mencari solusi faktor-faktor lain tersebut agar tujuan yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai dengan optimal.