

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasar kan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Dimensi Komitmen Organisasi terdiri dari Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Komitmen Normatif dalam indikator kewajiban pegawai menjadi bagian dari organisasi. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sudah cukup sesuai dimana pegawai sudah mempunyai motivasi dan telah merasa nyaman dalam bekerja karena mempunyai tingkat kebanggaan yang tinggi. Sedangkan Dimensi Berkelanjutan memberikan skor terendah pada indikator kesadaran akan pentingnya bekerja di Organisasi.meskipun pegawai telah bangga bisa menjadi bagian di Organisasi namun untuk kesadaran akan pentingnya dalam bekerja masih tergolong rendah, Hasil ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih belum optimal secara keseluruhan karena tingkat kebutuhan pada setiap individu berbeda.
2. Motivasi pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasar kan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Dimensi Motivasi terdiri dari Kebutuhan Berprestasi, Kebutuhan Berafiliasi dan Kebutuhan Berkuasa. Skor tertinggi terdapat pada dimensi Kebutuhan Berkuasa dalam indikator kewajiban pegawai menjadi bagian

dari organisasi. Dalam konteks ini mengindikasikan bahwa motivasi pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat sudah cukup tinggi dimana pegawai sudah termotivasi untuk bekerja lebih baik sesuai dengan harapan Organisasi karena mereka karena mempunyai tingkat keinginan yang tinggi terutama dalam hal promosi jabatan. Sedangkan Dimensi Kebutuhan Berprestasi memberikan skor terendah pada indikator Tingkat dorongan bekerja untuk lebih baik, Hasil ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat masih belum optimal dalam memotivasi pegawainya untuk dapat bekerja lebih baik terlihat dari keinginan pegawai dalam bekerja yang masih rendah dan hanya keinginan untuk promosi jabatan saja yang membuat pegawai dapat bekerja lebih baik.

3. Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Dimensi kinerja Pegawai terdiri dari *Quantity Of Work*, *Quality Of Work*, *Job Knowledge*, *Creativeness*, *Cooperation*, *Depenability*, *Initiative* dan *Personal Qualities*. Skor tertinggi terdapat pada dimensi *Quality of Work* yaitu indikator pencapaian target kerja pegawai sesuai standar Organisasi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai mampu bekerja dengan fokus dan baik sesuai dengan kriteria dan target yang diharapkan Organisasi. Sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi *Quantity Of work* pada indikator ketepatan hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mampu bekerja sesuai target Organisasi namun tidak tepat pada waktunya ini terlihat dari ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang masih tergolong rendah. Ini berarti ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya perlu di tingkatkan lagi.
4. Variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang sangat kuat antara

Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi Komitmen Organisasi maka akan terjadi pula kenaikan pada kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

5. Variabel Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi terhadap kinerja Pegawai. Pengaruh tersebut berarti bahwa setiap terjadi kenaikan variabel persepsi Motivasi maka akan terjadi pula kenaikan pada kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi dan Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Sehingga dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi dan Motivasi. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai dapat meningkat dengan meningkatnya Komitmen Organisasi dan Motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasi, dimensi Komitmen Berkelanjutan pada indikator Kesadaran akan pentingnya dalam di Organisasi memberikan skor yang paling rendah. Organisasi mesti lebih memperhatikan pegawainya terutama melalui pendekatan individu sehingga menimbulkan rasa kekeluargaan dan dengan begitu pegawai akan merasa nyaman berada di Organisasi. Selain itu dengan mengadakan pelatihan rutin

dalam mengembangkan kreatifitas pegawai akan membuat pegawai sadar akan pentingnya bekerja.

2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Motivasi, dimensi Kebutuhan Berprestasi pada indikator dorongan pegawai untuk bekerja lebih baik memberikan skor yang rendah.. Organisasi perlu memperhatikan hal ini karena bagaimanapun penting untuk pegawai agar dapat bekerja lebih baik sesuai dengan harapan Organisasi. Memberi pelatihan terhadap pegawai menjadi salah satu solusi agar dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk bekerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai, pada dimensi *Quantity Of Work* dalam indikator ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mendapat skor terendah. Organisasi perlu lebih meningkatkan dan memperhatikan pegawainya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan terutama mengenai SOP yang berlaku di Organisasi karena ketepatan waktu merupakan hal yang mutlak untuk kemajuan organisasi.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat