

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Bandung untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Dukungan Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Dimana indikator tingkat kepuasan akan upah yang diterima menjadi indikator yang paling tinggi tingkat kepuasannya. Hal ini tidak lepas dari peran pemerintah yang memberikan kebijakan tentang pengaturan upah bagi aparatur sipil negara. Sedangkan indikator yang memiliki skor terendah dimiliki oleh indikator kepuasan terhadap kesempatan promosi. Penyebabnya mungkin karena semakin ketatnya persyaratan untuk mendapatkan promosi di dalam instansi. Namun tingkat kepuasannya masih tergolong cukup tinggi.
2. Gambaran Komitmen Organisasional pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung pada dasarnya cukup tinggi. Namun, rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai masih dirasa kurang. Dinas Pendidikan Kota Bandung harus Pendidikan Kota Bandung dirasa sudah memiliki kinerja yang baik. Dilihat dari indikator kesesuaian keahlian pegawai dengan pekerjaan yang dilaksanakan. Selain itu juga indikator hubungan interpersonal pegawai dinilai cukup baik sehingga lingkungan pekerjaan menjadi lebih kondusif dan produktif. Salah satu faktor eksternal tingginya tingkat kinerja pegawai adalah dengan adanya sistem informasi yang mampu memantau kinerja pegawai.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung walaupun tingkat pengaruhnya tergolong rendah.

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

***PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

4. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung meskipun keduanya memiliki nilai yang tinggi.
5. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dalam kategori pengaruh yang rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dalam Kepuasan Kerja, instansi harus tetap menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Salah satunya adalah pengawasan yang diberikan oleh atasan. Pengawasan yang diberikan harus dalam porsi yang tepat dan tidak terlalu menekan atau tidak terlalu membiarkan. Hal ini mampu diatasi dengan membuat sistem pengawasan baru sama seperti Elektronik Remunerasi Kinerja yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Bandung namun dalam ruang lingkup yang lebih kecil.
2. Dalam Komitmen Organisasional instansi memiliki nilai yang paling rendah pada indikator kesediaan pegawai untuk menghabiskan karirnya bekerja di instansi. Hal ini mampu di tingkatkan dengan berbagai hal salah satunya membuat sistem pemberian kompensasi untuk pegawai agar pegawai bersedia bekerja hingga akhir karirnya.
3. Untuk Kinerja Pegawai, instansi perlu meningkatkan pengawasan terhadap pegawai agar kinerja pegawai selalu mengikuti target dan ketentuan yang ada. Sama seperti kepuasan kerja, kinerja pegawai mampu ditingkatkan dengan pengawasan yang baik dari instansi. Salah satunya adalah dengan cara membentuk sebuah sistem pengawasan seperti Elektronik Remunerasi Kinerja milik

Dibias Lazuardi Maulid, 2018

*PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG*
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

pemerintah Kota Bandung namun dalam skala yang lebih kecil. Sistem tersebut mampu mengawasi kehadiran pegawai, menampilkan realisasi kerja terhadap target kerja, dan memberikan arahan langsung terhadap pegawai secara rinci apa yang harus dikerjakan. Selain itu, *reward and punishment* mampu di terapkan atas dasar evaluasi yang didapatkan melalui sistem tersebut.

4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung yang tidak diteliti oleh penulis.