

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan pada hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat” dapat diterima dengan uraian sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi di Sub Bagian Kepegawian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah sangat baik. Hal tersebut dilihat dari enam dimensi yang berada pada kategori baik hingga sangat baik sesuai dengan hasil kecenderungan umum rata-ratanya. Secara empirik di lapangan, dengan adanya iklim organisasi yang kondusif maka akan dapat membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
2. Prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari enam dimensi prestasi kerja pegawai yang berada pada kategori sangat baik sesuai dengan hasil kecenderungan umum rata-ratanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah sangat baik meskipun terdapat dimensi terendah yaitu dimensi hasil kerja dan perlu dilakukan perbaikan dalam diri pegawai tersebut.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat yang termasuk dalam kategori cukup kuat berdasarkan hasil perhitungan dari tingkat signifikansinya. Iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, selain itu terdapat pula faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Sub Bidang Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka diperoleh implikasi hasil penelitian sebagai berikut:

1. Iklim organisasi yang baik membuat prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat meningkat, sehingga dapat membuat kinerja dan kualitas yang dimiliki oleh pegawai dapat optimal. Untuk itu iklim organisasi yang kondusif harus selalu dijaga dalam sebuah organisasi karena sangat penting adanya.
2. Prestasi kerja pegawai yang baik menunjukkan bahwa iklim organisasi telah berjalan dengan baik dan kondusif. Prestasi kerja pegawai ini mengalami peningkatan dan penurunan sesuai dengan faktor yang mempengaruhinya, artinya baik atau tidaknya prestasi kerja pegawai akan memiliki ketergantungan yang sangat kuat terhadap faktor yang mempengaruhinya.
3. Iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dengan adanya iklim organisasi yang baik, prestasi kerja pegawai mampu membuat kinerja pegawai semakin baik.

## 5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh iklim organisasi terhadap prestasi kerja pegawai di Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka terdapat beberapa hal yang dijadikan rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Dalam variabel X (Iklim Organisasi), dimensi yang memperoleh skor paling rendah adalah dimensi penghargaan. Hal ini disebabkan karena kurang harmonisnya hubungan antara atasan dan pegawai, begitupun pegawai dengan rekan kerjanya. Upaya yang harus dilakukan agar dimensi penghargaan ini menjadi lebih baik adalah dengan adanya kegiatan yang dapat mendekatkan satu sama lain antar anggota organisasi agar dapat terjalinnya rasa kekeluargaan di dalamnya sehingga individu yang ada di dalamnya merasa nyaman dengan iklim organisasi yang ada disekitarnya.

2. Dalam variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai), dimensi yang memperoleh skor paling rendah adalah dimensi inisiatif, hal ini disebabkan karena kebiasaan para pegawai yang suka menunda waktu pengerjaan tugas sehingga menyebabkan tugas tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Upaya yang harus dilakukan agar dimensi inisiatif ini menjadi lebih baik adalah dengan usaha peningkatan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan atasan dan juga rekan kerjanya, karena dengan hubungan yang baik maka pegawai pun akan merasa lebih bertanggung jawab akan apa yang telah atasannya percayakan kepada pegawai.