

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama, yaitu adanya pengaruh yang signifikan variable kinerja pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai, hipotesis kedua, yaitu adanya pengaruh yang signifikan variable komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai, dan hipotesis ketiga, yaitu adanya pengaruh yang signifikan variable kinerja pegawai dan komitmen organisasi secara simultan bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai dapat dibuktikan dan diterima.

Kesimpulan utama tersebut didukung oleh kesimpulan-kesimpulan khusus sesuai dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

Pada variabel kinerja diperoleh hasil penelitian yang menggambarkan bahwa pada umumnya kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB Bandung sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi. Variabel ini terdiri dari lima dimensi yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal, kehadiran, dan ketepatan waktu. Rata-rata masing-masing indikator dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sudah baik yang ditandai dengan rata-rata dari indikator masuk pada kategori tinggi. Dimensi paling tinggi yaitu dimensi kemampuan konseptual dan dimensi kemampuan hubungan interpersonal. Sedangkan dimensi paling rendah yaitu dimensi kehadiran sehingga hal dapat menjadi perhatian lagi bagi pihak terkait.

Variabel komitmen diperoleh pada umumnya komitmen pegawai PPPPTK TK dan PLB Bandung sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi. Variabel ini terdiri

dari tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan. Rata-rata masing-masing indikator dapat dikatakan bahwa komitmen pegawai sudah baik yang ditandai dengan rata-rata dari indikator masuk pada kategori tinggi. Dimensi paling tinggi adalah dimensi komitmen normative. Sedangkan dimensi paling rendah adalah dimensi komitmen berkelanjutan sehingga perlu adanya perhatian dari pihak organisasi.

Variable Produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi. Variable ini terdiri dari tiga dimensi yaitu etos kerja, kualitas kerja dan kuantitas jumlah kerja. Rata-rata masing-masing indikator dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawai sudah baik yang ditandai dengan rata-rata indikator masuk pada kategori tinggi. Dimensi paling tinggi adalah dimensi etos kerja. Sedangkan dimensi paling rendah adalah dimensi kuantitas jumlah kerja sehingga perlu adanya tindak lanjut dari organisasi.

Variabel kinerja pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung. Hubungan kinerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat. Kontribusi variable kinerja melebihi kontribusi variable komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung. Hubungan komitmen organisasi dan produktivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang sedang. Kontribusi variable komitmen organisasi lebih kecil bila dibandingkan dengan kontribusi variable kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Bila dilakukan secara simultan bersama-sama, variabel kinerja pegawai dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung. Hubungan variabel kinerja pegawai dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat. Kontribusi variabel kinerja pegawai dan komitmen organisasi bila dilakukan secara bersama-sama akan memberikan kontribusi yang besar dan melebihi kontribusi yang diberikan masing-masing variable jika dilakukan secara sendiri-sendiri.

B. Implikasi

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis dapat merumuskan beberapa implikasi. Rumusan implikasi ini lebih ditekankan pada upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja pegawai, kinerja pegawai dan komitmen organisasi .

1. Hal-hal yang dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja pegawai

Pertama, prakarsa yang belum terealisasi dengan baik. Untuk meningkatkan prakarsa, pegawai diberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasannya, dikembangkan komunikasi organisasi antara bawahan dan atasan dengan baik, meningkatkan kompetensi pegawai.

Kedua, pegawai belum menjadikan kerja sebagai aktualisasi diri. Untuk menjadikan kerja sebagai aktualisasi diri, pegawai perlu dipenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya, seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan

rasa memiliki dan kasih sayang dan kebutuhan akan penghargaan. Selain itu, perlu disesuaikan antara keterampilan pegawai dengan tuntutan pekerjaannya.

2. Hal-hal yang dapat dilakukan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai

Pertama, aspek pelatihan yang rendah. Pelatihan adalah sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai. Untuk meningkatkan aspek pelatihan yang diperoleh, organisasi perlu membuat atau bekerja sama dengan lembaga atau organisasi lain untuk melaksanakan pelatihan atau pendidikan secara berkala sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.

Kedua, kemampuan motivasi yang rendah. Untuk meningkatkan kemampuan motivasi diperlukan peran serta atasan atau pimpinan. Atasan perlu memahami dan memberikan perhatian lebih agar dapat memotivasi pegawai yang menjadi tanggung jawabnya.

Ketiga, kehadiran pegawai yang rendah. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai peran serta atasan atau pimpinan sangat tinggi. Pemimpin perlu mengetahui penyebab dan kemudian memberlakukan tindakan disiplin sesuai dengan ketentuan.

3. Hal-hal yang dapat dilakukan sebagai upaya mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi

Komitmen berkelanjutan yang memiliki nilai terendah. Komitmen berkelanjutan berhubungan dengan nilai dan imbalan ekonomi yang diterima oleh pegawai. Untuk meningkatkan komitmen berkelanjutan, pegawai perlu diberikan

kompensasi-kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya dan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan organisasi.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil temuan penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi terhadap penelitian dengan judul “Pengaruh Kinerja Pegawai dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung”, maka penulis menawarkan rekomendasi sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan prakarsa pegawai saat bekerja, direkomendasikan untuk meningkatkan komunikasi organisasi antara pimpinan dan pegawai dan meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Dalam upaya meningkatkan kompetensi dan kemampuan pegawai, direkomendasikan untuk memberikan berbagai pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan ketentuan serta kebijakan organisasi..
3. Dalam upaya menjadikan kerja sebagai aktualisasi diri, direkomendasikan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan lainnya seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki dan kasih sayang dan kebutuhan akan penghargaan.
4. Dalam upaya menjadikan kerja sebagai aktualisasi diri, direkomendasikan untuk memadukan dan menyesuaikan antara keterampilan yang dimiliki pegawai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan.
5. Dalam upaya untuk meningkatkan kemampuan memotivasi, direkomendasikan kepada pimpinan untuk lebih memahami, memberi

perhatian, dan berperan serta dalam memotivasi pegawai yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Dalam upaya mengontrol dan mengurangi ketidakhadiran pegawai, direkomendasikan kepada pimpinan untuk mencari penyebab dari ketidakhadiran pegawai dan melakukan tindakan disiplin sesuai dengan tahapan, kebutuhan, ketentuan dan kebijakan organisasi.
7. Dalam upaya meningkatkan komitmen berkelanjutan, direkomendasikan kepada organisasi untuk memberikan kompensasi sesuai dengan hasil kerja dan ketentuan serta kebijakan organisasi.
8. Untuk peneliti lain yang tertarik meneliti produktivitas kerja pegawai, direkomendasikan: 1) menggunakan variasi variabel lain untuk mendapatkan model yang terbaik, 2) melakukan penelitian tentang produktivitas kerja pegawai dengan pendekatan yang berbeda, misalnya dengan pendekatan kualitatif atau campuran antara kualitatif dan kuantitatif