

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Penutupan tesis ini, akan dikemukakan tiga hal pokok yang disajikan sebagai pemaknaan penelitian secara terpadu, terhadap semua hasil penelitian yang telah diperoleh.

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dihasilkan beberapa temuan penelitian sebagai berikut.

- a. Iklim organisasi ( $X_1$ ) yang diukur oleh produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dijelaskan oleh iklim organisasi. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 43,96%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai” dapat diterima.
- b. Motivasi kerja ( $X_2$ ) yang diukur oleh produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai dijelaskan oleh motivasi kerja. Besarnya kontribusi motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 9,06%. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai” dapat diterima.

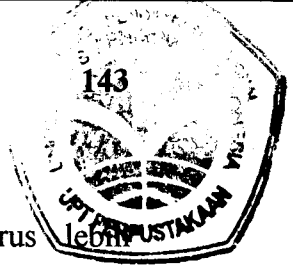
- c. Secara simultan Iklim organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 88,3%. Sisanya yaitu sebesar 11,7% merupakan pengaruh yang datang dari faktor-faktor lain. Misalnya: kepemimpinan, disiplin, etos kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, loyalitas, pelayanan, negosiasi, mutu, dll. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai” dapat diterima.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian.

Implikasi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 43,96%. Pengaruh ini cukup, hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan iklim organisasi dapat dilakukan agar Kepala Dinas Pendidikan di Kabupaten Subang berusaha untuk meningkatkan iklim organisasi pegawainya sehingga menjadi baik.
2. Hasil pengolahan dan analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 9,06%, hasil ini menunjukkan realita di lapangan terbukti bahwa tanggung jawab, minat terhadap tugas dan penghargaan terhadap tugas kurang diperhatikan pimpinan sehingga memberikan pelayanan kepada masyarakat



kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja harus ditingkatkan. Peningkatan motivasi kerja diupayakan baik oleh pimpinan maupun oleh pegawai itu sendiri. Hasil temuan penelitian ini diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai administratifnya.

3. Peningkatan kinerja yang dilakukan oleh pegawai tidak terlepas dari usaha-usaha yang terarah dan terpadu yang dilaksanakan secara konsisten dan berkesinambungan. Dalam rangka memenuhi harapan tersebut diharapkan bagi para pegawai untuk melakukan kegiatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan Dinas Pendidikan di Kabupaten Subang yang bersangkutan.

### C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian dan implikasi penelitian, maka peneliti memberikan rekomendasi kepada beberapa pihak terkait, sebagai berikut.

1. Dimensi iklim dikemukakan dalam penelitian ini meliputi *supportive* (keterdukungan), *collegial* (pertemanan), dan *intimate* (keintiman) yang berpengaruh sebesar 43,96% terhadap produktivitas kerja pegawai. Ketiga dimensi ini intinya adalah bagaimana membina hubungan antar individu (*interpersonal relationship*) dan komunikasi yang merupakan bagian penting dalam kehidupan kerja Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten hendaknya selalu menjalin hal tersebut dengan Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan, selaku perpanjangan tangan dalam pembinaan dan pelayan *stakeholders*, guna meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang diambil dari dimensi: kualifikasi pekerjaan, motivasi tinggi, orientasi kerja, dewasa dan bergaul efektif.
2. Mengingat bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 9,06% terhadap produktivitas kerja pegawai, maka Kepala Dinas Pendidikan hendaknya selalu membangun: tanggung jawab, minat terhadap tugas, dan penghargaan terhadap

pegawai; pegawai yang termotivasi akan melakukan hal-hal substansial terhadap tujuan organisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tidaklah berlebihan jika pegawai mengalami masalah, baik masalah-masalah emosional atau perilaku yang dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dan produktivitas. Untuk itu, sudah menjadi kewajiban kepala Kepala Dinas untuk membantu memecahkannya melalui bimbingan dan konseling yang telah dilembagakan dan sesuai dengan fungsi konseling yaitu: (a) memberi nasihat, (b) menenteramkan hati, (c) komunikasi, (d) mengendurkan ketegangan emosional, (e) berpikir jernih dan (f) reorientasi terhadap tugas tercermin dalam Tupoksi yang jelas.

3. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 9,06%, hal ini tidak berjalan selaras dengan pengaruh iklim organisasi terhadap produktivitas sebesar 43,96%. Realita ini mengidentifikasi bahwa motivasi kerja pegawai sebaiknya perlu ditingkatkan secara berkesinambungan. Hariandja MTE (2002:292) menyatakan bahwa untuk mendorong motivasi kerja dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan proses. Pendekatan struktural meliputi: otonomi, variasi tugas, signifikansi tugas, identitas tugas, dan *feed back*. Pendekatan proses adalah melakukan berbagai proses keorganisasian untuk menciptakan adanya saling percaya di antara pegawai, saling membantu, mengurangi munculnya kelemahan manusia, dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawai, di antaranya dapat dilakukan melalui: (a) meningkatkan hubungan komunikasi, (b) meningkatkan disiplin kerja, dan (c) bimbingan.
4. Kepala dinas pendidikan hendaknya mengadakan pengawasan rutin dan berkala dan memberi bantuan kepada para pengawas agar terjadi peningkatan produktivitas kerja. Hal ini mengingat bahwa pegawai yang terjadi di lapangan cenderung bergantung pada perintah atasan dalam melakukan Tupoksinya.
5. Penghargaan (*reward*) hendaknya diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi dan inisiatif tinggi dalam pekerjaannya, hal ini untuk memacu para pegawai agar selalu meningkatkan motivasi kerja yang tercermin dari perilaku produktivitas kerja.



