

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan penulis pada instansi BAPENDA kabupaten Bandung yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, sehingga menimbulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi pada BAPENDA kabupaten Bandung adalah tinggi. Di dalam penelitian ini terdapat dua hasil skor tertinggi pada dimensi memadai (*adequate*) yaitu pada indikator tingkat kesesuaian kebijakan kompensasi dengan peraturan manajerial. Sedangkan dimensi cenderung rendah ada pada dimensi hemat biaya (*cost-effective*) dengan indikator tingkat pemberian kenaikan gaji setiap tahun.
2. Gambaran budaya organisasi pada BAPENDA Kabupaten Bandung adalah tinggi. Tetapi terdapat skor tertinggi pada dimensi budaya organisasi adalah dimensi dukungan manajemen dengan indikator tingkat jalinan komunikasi dari atasan terhadap pegawainya. Sedangkan untuk dimensi cenderung rendah ada pada dimensi yang sama yaitu dukungan manajemen dengan indikator tingkat dukungan organisasi terhadap pemberian gaji berdasarkan prestasi kinerja pegawai
3. Gambaran kinerja pegawai pada BAPENDA Kabupaten Bandung cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Dimensi tertinggi ada pada indikator tingkat kerapihan dari hasil pekerjaan. Sedangkan dimensi terendah adalah dimensi ketersediaan dengan indikator tingkat kekatifan dalam kegiatan rapat kerja
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah positif .
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah positif
6. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung adalah positif..

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dan pengolahan data, penulis mengajukan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan kinerja pegawai dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi BAPENDA Kabupaten Bandung:

1. Mengenai kompensasi dimensi terendah adalah dimensi hemat biaya (*cost-effective*) dengan indikator tingkat pemberian kenaikan gaji setiap tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa pegawai merasa tidak ada kenaikan gaji setiap tahunnya. Oleh karena itu, BAPENDA diharapkan untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan rencana dan kegiatan yang dapat melebihi target dari pendapatan daerahnya sehingga para pegawai mendapatkan haknya seperti naik gaji untuk setiap tahunnya. Kondisi yang dapat membantu untuk kenaikan gaji adalah penilaian para pegawai pelaksana harus mempunyai nilai rata-rata sekurang-kurangnya “cukup” serta mencapai masa kerja golongan yang ditentukan.
2. Mengenai budaya organisasi pada dimensi hemat biaya (*cost-effective*) dengan indikator tingkat pemberian gaji berdasarkan prestasi kerja pegawai mendapatkan skor terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa BAPENDA dituntut untuk lebih mempertimbangkan kembali gaji pegawai dengan memperhatikan kinerja dan nilai kerja pada SKP dengan harapan dari *ouput* pertimbangan tersebut dapat melebihi target pendapatan daerah. Kondisi yang dapat memecahkan masalah diatas adalah dengan memepertimbangkan gaji skala ganda, yaitu sistem penggajian yang menentukan besarnya gaji bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggung jawab pekerjaan.
3. Mengenai kinerja pegawai pada dimensi ketersediaan dengan indikator tingkat keaktifan dalam kegiatan rapat kerja. Dapat disimpulkan bahwa BAPENDA kabupaten Bandung dituntut untuk lebih meningkatkan para pegawainya agar dapat mengikuti rapat kerja dengan aktif, sehingga rapat tersebut menghasilkan ide yang kreatif, dan inovatif. Dalam kondisi ini agar rapat kerja dapat diikuti dengan baik para pegawai harus lebih menyiapkan materi, mengapresiasi argument pegawai lainnya, menggunakan Bahasa yang baik dan memebrikan solusi.

4. Karena kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung dituntut untuk mempertahankan indikator kompensasi yang sudah cukup tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah seperti tingkat pemberian kenaikan gaji setiap tahunnya. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tingkat pemberian kenaikan gaji setiap tahunnya adalah dengan membuat penilaian para pegawai pelaksana mempunyai nilai rata-rata sekurang-kurangnya “cukup” serta mencapai masa kerja golongan yang ditentukan.
5. Karena budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung dituntut untuk mempertahankan budaya organisasi yang tinggi dan perlu suatu Tindakan untuk meningkatkan budaya organisasi yang masih rendah seperti masih rendahnya tingkat pemberian gaji berdasarkan prestasi kerja pegawai adalah dengan memperhatikan 3P yaitu *pay for position* yaitu membayar pegawai berdasarkan jabatan atau posisi yang dimiliki pegawai tersebut, *pay for person* yaitu dengan melihat dan mempertimbangkan keahlian atau *skill* yang dimiliki pegawai, dan *pay for performance* yaitu memberikan gaji pegawai berdasarkan performa atau prestasi yang diraih pegawai.
6. Karena kompensasi dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai BAPENDA Kabupaten Bandung perlu meningkatkan kompensasi dan budaya organisasi . Usaha yang dapat meningkatkan kompensasi dapat dilakukan dengan cara memberikan kompensasi yang layak dan diterima oleh pegawai sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai.Sedangkan upaya yang dapat dilakukan instansi untuk membuat lebih baik budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara membuat pegawai mampu mengembangkan dirinya,mentaati peraturan yang telah dibuat, menjalin komunikasi yang baik serta arahan yang jelas,memberikan toleransi atas kesalahan pegawai, memberikan strategi pekerjaan dan membuat kompak satu sama lain.
7. Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki banyak kesalahan dan kekurangan sehingga skripsi ini jauh dari sempurna. Maka dari itu untuk membuat

penelitian selanjutnya lebih baik, penulis memberikan rekomendasi atau saan untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian dengan mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak penulis sertakan di dalam penelitian ini. Seperti etika kerja islam, komunikasi organisasi, *work life balance*, kompetensi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya