



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PUSDIKMIN yang berada pada kategori kuat atau tinggi. Secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara umum keadaan iklim organisasi di PUSDIKMIN dari hasil uji kecenderungan menggunakan perhitungan *Weighted Means Score* (WMS), berada pada kategori sangat baik dengan nilai 4,07. Hal ini berarti bahwa keadaan iklim organisasi yang ada Di Pusat pendidikan Administrasi Lembaga Diklat POLRI tertata dan terlaksana dengan sangat baik dengan melihat kondisi internal, kondisi eksternal, kondisi organisasional, interaksi serta semangat kelompok; dimulai dengan keadaan ruang kerja, penempatan tempat duduk, pengaturan udara, pengaturan penyimpanan fasilitas , kemudian mengenai keamanan organisasi dan keberadaan tempat organisasi , kegiatan rutinitas yang ada di organisasi serta kejelasan strukturnya, selanjutnya adanya interaksi antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, individu dan kelompok dengan atasan yang akan meberikan hubungan yang baik , kemudian kepercayaan pada rekan kerja, adanya sifat kekeluargaan dan kebersamaan yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh pada keadaan atau kondisi tempat kerja disana sehingga akan membentuk iklim organisasi yang ada.

2. kinerja Pegawai di PUSDIKMIN dari hasil dari hasil uji kecenderungan menggunakan perhitungan Weighted Means Score (WMS), berada pada kategori sangat baik dengan nilai 4,17. dimana kinerja pegawai di PUSDIKMIN secara umum dinilai sangat baik. Hal ini dapat diidentifikasi melalui indikator Kemampuan diri, proses kerja hasil kerja serta antusiasme. Dimulai dengan melihat kesiapan terhadap bidang kerja, kemampuan mengembangkan bidang kerja, kemampuan beribteraksi, kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan, serta dilihat dari kepuasan akan kerja, kualitas kerja, kuantitas kerja, selanjutnya kehadiran, pelaksanaan kerja, motivasi kerja, dan komitmen kerja. Semua itu dalam pelaksanaan dan pencapaiannya berjalan dengan sangat baik.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di PUSDIKMIN, sebagai berikut : koefisien korelasi antara iklim oerganisasi (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y) di PUSDIKMIN menunjukkan adanya korelasi yang kuat yaitu 0, 731 dimana berada dalam rentang 0,60 – 0,799. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji regresi diperoleh persamaan $Y = 12,78 + 0,74X$, Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu unit pada variabel X maka akan diikuti oleh perubahan Y sebesar 0,74 dengan arah perubahan positif,

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang diperoleh, maka peneliti mengajukan beberapa saran dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan paparannya sebagai berikut :

1. Hubungan interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahannya serta individu dengan individu lainnya akan menjadikan kondisi yang harmonis terkait dengan hubungan komunikasi yang terjalin secara baik, ini dibuktikan dalam penelitian ini bahwanya interaksi mempunyai nilai rata-rata tertinggi dalam pembentukan iklim organisasi.. Terlepas dari kondisi organisasional yang dilakukan disana memiliki nilai rata-rata paling rendah. Disini peran seorang pemimpin sangat berpengaruh untuk dapat menciptakan hubungan yang harmonis terhadap bawahannya. Seorang pimpinan diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi lembaga menciptakan iklim, agar mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja organisasi mealalui penantaan iklim organisasi
2. Sumber daya manusia merupakan factor penentu bagi kelangsungan organisasi, pencapaian hasil kerja yang optimal merupakan kebanggaan tersendiri baik bagi seorang pegawai maupun bagi lembaga. Hal ini bias kita lihat karena lingkungan yang mempunyai dedikasi tinggi, kedisiplinan yang kuat serta otoritas seorang pimpinan yang tinggi dapat menjadikan seorang pegawai mencapai hasil kerja yang maksimal. Ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hasil kerja yang ada di

PUSDIKMIN dengan latar belakang lembaga kemiliteran mendapatkan hasil kerja yang sangat baik, terlepas dari antusiasme dengan nilai rata-rata terendah, namun hal ini bisa diubah oleh pihak lembaga, antara lain dengan melakukan adanya peraturan yang kuat dengan sanksi yang berat untuk memacu tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dan dapat mengembangkan reward dan funishmen bagi para pegawai supaya pegawai lebih antusias terhadap kegiatan atau aktivitas di lembaga.

3. Selanjutnya Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai merupakan suatu garapan yang akan senantiasa hangat untuk dikaji melalui penelitian, terutama pada lembaga-lembaga yang mempunyai ciri khas tersendiri. Alangkah baiknya jika di masa yang akan datang penelitian ini dapat dijadikan rujukan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya berkenaan dengan iklim organisasi dan kinerja pegawai misalnya meneliti mengenai penataan iklim dan pengembangannya untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif serta faktor-faktor yang dipengaruhi iklim organisasi selain kinerja pegawai.