

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Kohesif dan Motivasi Intrinsik terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Cingambul dan Kecamatan Talaga. Adapun kesimpulan yang diperoleh dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, budaya organisasi kohesif dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cingambul dan Kecamatan Talaga.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi kohesif tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cingambul dan Kecamatan Talaga, artinya secara parsial budaya organisasi kohesif tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi kohesif tidak akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cingambul dan Kecamatan Talaga, artinya secara parsial motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang muncul dari dalam diri pegawai, seperti dorongan untuk berkembang, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mencapai tujuan pribadi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih bersemangat, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, maka saran yang dapat disampaikan adalah:

1. Bagi pimpinan Kantor Kecamatan Cingambul dan Talaga, khususnya Camat, disarankan untuk lebih memperhatikan aspek pengembangan motivasi kerja dari dalam diri pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian reward, baik berupa piagam penghargaan, ucapan langsung, maupun bentuk pengakuan lainnya atas kinerja dan inisiatif pegawai. Selain itu, pimpinan juga dapat melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan internal, seperti dalam penyusunan standar pelayanan agar pegawai merasa dihargai dan memiliki peran nyata.
2. Bagi Pemerintah Kabupaten Majalengka sebagai atasan langsung kecamatan, disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan dan pembinaan yang tidak hanya berfokus pada aspek teknis pekerjaan, tetapi juga menyentuh penguatan kapasitas pribadi dan profesional pegawai. Pelatihan tersebut bisa seperti pengembangan motivasi kerja, manajemen stres dalam pelayanan publik, dan komunikasi efektif antarpegawai. Selain itu, pelatihan kepemimpinan dengan pendekatan coaching bagi para camat dan kepala seksi juga perlu diberikan, agar mereka mampu menjadi pemimpin yang inspiratif dan mendorong motivasi intrinsik pegawai melalui pendekatan yang humanis, bukan sekadar administratif.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan awal dalam pengembangan studi mengenai efektivitas kerja pegawai, khususnya di sektor pelayanan publik. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi efektivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan, work-life balance, atau komunikasi organisasi, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, ruang lingkup penelitian juga dapat diperluas ke instansi pemerintahan lain, seperti kelurahan, kedinasan, kabupaten/kota, dan lainnya.