

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan sebagaimana bab sebelumnya maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Ada pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya variasi kinerja pegawai dipengaruhi perubahan budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya semakin rendah kompetensi maka semakin rendah pula kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan.

## 5.2 Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang telah dipaparkan tersebut maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak terkait berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner budaya organisasi yang dipersepsi rendah oleh responden yaitu item 2 termasuk indikator berani mengambil resiko yang menyatakan pegawai kurang mampu menghadapi resiko-resiko saat bekerja. Terkait hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan sebaiknya menciptakan lingkungan kerja suportif, dimana pimpinan memberikan dukungan, arahan, serta teladan dalam menghadapi risiko sehingga pegawai merasa aman dan termotivasi untuk bersikap lebih berani. Hal ini diharapkan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner disiplin kerja yang dipersepsi rendah oleh responden adalah item 2 termasuk indikator jam pulang yang menyatakan pegawai meninggalkan tempat kerja tidak sesuai waktu yang telah ditetapkan setelah menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Terkait hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan sebaiknya memberikan sanksi dan *reward* secara konsisten, yakni sanksi yang proporsional bagi pegawai yang sering melanggar aturan jam kerja, serta penghargaan bagi pegawai yang mampu menunjukkan kedisiplinan tinggi. Upaya ini diharapkan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja maksimal.
3. Hasil penelitian menunjukkan item pernyataan kuesioner kompetensi yang dipersepsi rendah oleh responden adalah item 4 termasuk indikator keahlian teknis yang menyatakan pegawai kurang memiliki keahlian yang menunjang terhadap pekerjaan. Terkait hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan agar menyelenggarakan pelatihan teknis secara berkala baik internal maupun eksternal, sesuai kebutuhan bidang kerja masing-masing

pegawai sehingga mereka lebih terampil dalam melaksanakan tugas. Hal ini diharapkan meningkatkan kompetensi pegawai sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa item pernyataan kuesioner kinerja pegawai yang dipersepsi rendah oleh responden penelitian adalah item 8 termasuk indikator kemampuan koordinasi yang menyatakan pegawai tidak selalu berkoordinasi secara baik dengan bagian lain. Terkait hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan agar meningkatkan komunikasi antar bagian melalui rapat koordinasi rutin, forum diskusi, maupun penggunaan aplikasi komunikasi internal sehingga informasi dapat tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai secara lebih maksimal.
5. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompetensi sebesar 64,5% dan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh variabel di luar jangkauan responden. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan sebaiknya menambah dengan variabel bebas lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti motivasi kerja, komitmen, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, beban kerja, komunikasi organisasi, sistem penghargaan dan sanksi, dan keterlibatan pegawai.