

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada Badiklat PKN BPK RI Jakarta mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja melemah atau menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Disiplin kerja penting untuk pertumbuhan perusahaan karena dapat mendorong pegawai untuk berdisiplin dalam mengerjakan pekerjaan individu maupun kelompok. Disiplin kerja juga membantu pegawai untuk mematuhi peraturan dan prosedur sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang baik.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta. Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi melemah atau menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Budaya organisasi penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena merupakan kebiasaan yang terjadi di dalam organisasi yang mencerminkan norma perilaku yang diterapkan oleh para pegawai.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta. Artinya jika komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika komitmen organisasi melemah atau menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Komitmen organisasi dapat membuat pegawai merasa terlibat dengan perusahaan mereka yang membuat mereka berusaha dan memiliki pikiran positif untuk membantu perusahaan.

4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badiklat PKN BPK RI Jakarta. Artinya jika pengembangan karir ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir melemah atau menurun maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan terdapatnya pengembangan karir di perusahaan, pegawai akan merasa memiliki kepastian dalam karir yang akan ditempuh di masa depan, sehingga para pegawai akan memberikan kinerja yang optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Badiklat PKN BPK RI Jakarta dan penelitian selanjutnya:

1. Bagi Instansi

- a. Berdasarkan variabel disiplin kerja *average* total yang memiliki nilai tertinggi diperoleh pada indikator taat peraturan perusahaan hal tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan. Selain itu, hasil *average* total yang memiliki nilai terendah diperoleh pada indikator tingkat kewaspadaan tinggi hal tersebut disarankan untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap perubahan atau peristiwa yang dirasa dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan variabel budaya organisasi *average* total yang memiliki nilai tertinggi diperoleh pada indikator orientasi tim hal tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan. Selain itu, hasil *average* total yang memiliki nilai terendah diperoleh pada indikator kepribadian hal tersebut disarankan untuk menerapkan sikap untuk tiap individu bahwa keberagaman anggota tim merupakan aset yang berharga dan diharapkan berinteraksi dengan pegawai lain yang memiliki kepribadian berbeda agar meningkatkan kinerja.
- c. Berdasarkan variabel komitmen organisasi *average* total yang memiliki nilai tertinggi diperoleh pada indikator komitmen berkelanjutan hal tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan. Selain itu, hasil *average* total yang memiliki nilai terendah diperoleh pada indikator kebanggaan

pada organisasi hal tersebut disarankan untuk merasa terikat dan bangga terhadap organisasi agar dapat menunjukkan hasil kerja yang berkualitas baik.

- d. Berdasarkan variabel pengembangan karir *average* total yang memiliki nilai tertinggi diperoleh pada indikator kepuasan hal tersebut diharapkan untuk tetap dipertahankan. Selain itu, hasil *average* total yang memiliki nilai terendah diperoleh pada indikator perlakuan adil hal tersebut disarankan untuk memberikan penilaian yang objektif dan peluang pengembangan karir untuk para pegawai dilakukan secara adil agar pada pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan rujukan untuk peneliti lain yang tertarik dengan topik seperti disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar memakai variabel baru yang belum diteliti pada penelitian ini misalnya pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel bebas lainnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih akurat.
- c. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap masalah yang terkait dengan topik penelitian. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk memperluas gambaran dan akurasi dalam bidang sumber daya manusia.