

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah diteliti pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta. Hal ini berarti jika budaya organisasi mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai. Indikator dengan rata-rata terendah terdapat pada orientasi tim sedangkan dengan rata-rata tertinggi pada orientasi hasil.
2. Pada hasil pengujian hipotesis, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta. Variabel disiplin kerja merupakan paling berpengaruh dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini berarti jika disiplin kerja mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai. Indikator dengan rata-rata terendah terdapat pada ketaatan pada atasan sedangkan dengan rata-rata tertinggi pada ketepatan waktu.
3. Pada hasil pengujian hipotesis, menghasilkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta. Hal ini berarti jika tunjangan kinerja mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai. Rata-rata terendah terdapat pada indikator perilaku sedangkan rata-rata tertinggi pada indikator tingkat absensi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dijelaskan di atas, maka terdapat saran yang diberikan kepada Politeknik Ahli Usaha Perikanan Jakarta yaitu sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa indikator ketaatan pada atasan memiliki rata-rata pengaruh paling kecil. Hal ini harus menjadi perhatian bagi organisasi untuk memberikan pengawasan yang lebih pada pegawainya. Memberikan arahan yang jelas pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan beban pekerjaan yang sesuai pada keahlian atau kemampuan pegawai serta membantu pegawai dalam mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan. Pemimpin yang tegas dan perhatian akan membuat pegawai merasa nyaman dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh organisasi, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.
2. Pada penelitian ini, dinyatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan variabel yang paling berpengaruh selanjutnya setelah disiplin kerja. Faktor yang harus diperhatikan dan diperbaiki pada variabel ini adalah perilaku. Bagaimana agar pegawai memberikan *feedback* yang baik untuk kinerja dengan memberikan tunjangan yang layak dan sesuai. Bagi pegawai tunjangan merupakan salah satu *reward* dari organisasi atas hasil kerja pegawai. Organisasi harus memberikan tunjangan kinerja yang sesuai dan adil agar pegawai merasa dihargai dan diapresiasi atas prestasi kerja yang telah dilakukan, dengan begitu pegawai akan menunjukkan perilaku kerja yang baik sehingga akan meningkatkan capaian kinerjanya.
3. Budaya organisasi juga variabel yang harus diperhatikan oleh organisasi. Lingkungan kerja dan aturan yang diterapkan pada organisasi merupakan hal yang penting untuk bagaimana pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Orientasi tim adalah faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Hubungan antar pegawai harus menjadi perhatian khusus organisasi. Lingkungan yang baik akan menjaga perasaan pegawai dalam bekerja. Saling bertukar pikiran, gagasan, dan ide-ide kreatif dapat meningkatkan *benefit* bagi organisasi. Dengan mengadakan acara bagi pegawai secara teratur dapat meningkatkan hubungan antar pegawai, serta menumbuhkan rasa saling menghargai dan perhatian terhadap sesama pegawai perlu ditingkatkan. Hal ini akan

berpengaruh pada *mood* bekerja pegawai sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

