

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis dan pembahasan perihal pengembangan karir, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah diteliti, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berlandaskan pada pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan.
2. Berlandaskan pada pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan.
3. Berlandaskan pada pengujian hipotesis, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil dan kesimpulan penelitian ini, peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagai berikut:

1. Instansi harus mempertahankan selalu program pengembangan karir untuk pegawai yang ingin berkembang, hal ini merujuk pada nilai mean tertinggi dalam variabel pengembangan karir yang artinya sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Namun, nilai mean terendah pada variabel ini terdapat dalam indikator tingkat kepuasan pegawai, maka instansi harus memiliki pemimpin yang terbuka, komunikasi yang baik dengan pegawai dalam hal arahan pekerjaan, mengakui keberhasilan pegawai, dan meningkatkan kesempatan pengembangan karir untuk pegawai. Saran ini agar pegawai merasa puas akan posisi yang diduduki dan tetap semangat dalam melakukan pekerjaan.

2. Instansi harus mempertahankan selalu perhatian akan lingkungan kerja termasuk dalam hal suhu udara ruangan, sebab suhu udara yang stabil dapat memberi kenyamanan hingga memudahkan pegawai berkonsentrasi. hal ini merujuk pada nilai mean tertinggi dalam variabel lingkungan kerja yang artinya sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Namun, nilai mean terendah pada variabel ini terdapat dalam indikator pencahayaan, maka instansi disarankan rutin dalam pemeriksaan dan penyesuaian pencahayaan. Saran ini agar pegawai merasa nyaman dengan pencahayaan ruangan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pekerjaan efektif diselesaikan.
3. Instansi harus lebih mengevaluasi secara berkala terhadap proses kerja pegawai, memberikan umpan balik yang bersifat membangun, dan memberi pelatihan berkelanjutan agar pegawai lebih baik dalam bekerja. hal ini merujuk pada nilai mean tertinggi dalam variabel budaya organisasi yang artinya sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Namun, nilai mean terendah pada variabel ini terdapat dalam indikator kuantitas, maka instansi disarankan menyediakan pelatihan agar pegawai memahami standar dengan lebih baik, meninjau lalu memperbarui standar kerja sesuai perubahan teknologi dan tujuan.

