

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari data-data analisis yang dilakukan dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia maka bisa ditarik kesimpulan, sebagai berikut ini :

1. Hasil Analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Dapat diartikan jika seorang pegawai memiliki budaya organisasi yang baik diinstansi maka akan terlihat dalam peningkatan kinerjanya. Semakin tinggi tingkat budaya organisasinya, semakin baik pula dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan memiliki budaya organisasi yang baik pegawai akan memberikan kontribusi maksimal dalam meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi yang tinggi tidak hanya menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi, tetapi juga membantu kesuksesan individu dan instansi secara keseluruhan.
2. Hasil Analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian SDM Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Maka dengan adanya kompetensi yang baik pegawai akan lebih berkinerja lebih efektif. Dapat diartikan bahwa jika seorang pegawai memiliki kompetensi yang baik maka mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai tersebut akan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
3. Hasil Analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian SDM

Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Maka dengan adanya lingkungan kerja yang baik pegawai akan berkinerja lebih efektif. Dapat diartikan bahwa jika suatu institusi memiliki lingkungan kerja yang baik maka pegawai mampu menunjukkan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Dengan lingkungan kerja yang memadai, pegawai akan memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

B. Saran

Berdasarkan dari adanya penelitian ini yang dilakukan dari pengujian yang dilakukan serta pembahasan dan kesimpulan yang ada, maka penulis mengemukakan beberapa saran dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
 - a. Terkait variabel budaya organisasi, Bagian SDM Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan perlu melakukan penguatan nilai-nilai inti organisasi melalui program sosialisasi yang lebih intensif dan berkelanjutan. Pimpinan harus berperan aktif sebagai teladan dalam implementasi budaya organisasi yang positif dan inovatif. Selain itu, diperlukan evaluasi berkala terhadap efektivitas budaya organisasi yang berlaku saat ini, serta mengembangkan sistem penghargaan bagi pegawai yang mampu menginternalisasi dan mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dengan baik dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan budaya organisasi yang kuat dan terinternalisasi dengan baik, diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen pegawai terhadap organisasi.
 - b. Terkait variabel kompetensi, Bagian SDM Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan direkomendasikan untuk melakukan pemetaan kompetensi secara komprehensif dan mengidentifikasi kesenjangan yang ada pada setiap jabatan. Program pengembangan kompetensi sebaiknya dirancang secara terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing pegawai dan unit kerja. Penerapan sistem mentoring dan coaching perlu diperkuat untuk memfasilitasi transfer pengetahuan antar pegawai. Selain itu,

pengembangan jalur karir yang transparan berbasis kompetensi dan kinerja akan memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam meningkatkan kapabilitas mereka. Peningkatan kompetensi ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan publik di sektor perhubungan laut.

- c. Terkait variabel lingkungan kerja, pihak manajemen SDM perlu mengupayakan perbaikan secara fisik maupun non-fisik untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hal ini mencakup peningkatan kualitas sarana dan prasarana kerja, penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi, serta pengembangan mekanisme komunikasi yang lebih efektif antar unit kerja. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pegawai juga perlu menjadi prioritas untuk mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan berkontribusi pada peningkatan motivasi, produktivitas, dan retensi pegawai dalam jangka panjang.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian untuk selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan jembatan untuk penelitian selanjutnya oleh para peneliti-peneliti khususnya dibidang kajian yang sama dan sebaiknya menambah variabel-variabel yang berbeda lagi, agar penelitiannya lebih menarik untuk bisa dibahas serta dapat menghasilkan sesuatu penelitian yang akurat dan efektif kedepannya.