

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berlandaskan hasil riset dan pengkajian pada bab sebelumnya, yang disertai dengan teori dan juga konsep yang mendukung pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, sistem rekrutmen memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Yang berarti bahwa jika terdapat peningkatan pada sistem rekrutmen, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja pegawai juga. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada sistem rekrutmen, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada budaya organisasi, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
- 3) Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, kompensasi finansial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada kompensasi finansial, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada kompensasi finansial maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
- 4) Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, disiplin kerja memberikan pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah

DKI Jakarta. Yang berarti bahwa apabila terdapat peningkatan pada disiplin kerja tersebut tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Berlaku sebaliknya, apabila terdapat penurunan pada disiplin kerja maka tidak terlalu mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil riset yang telah dinyatakan peneliti ingin sedikit menyampaikan saran yang mungkin saja dapat menjadi pertimbangan bagi pihak Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta:

- 1) Sistem Rekrutmen merupakan faktor lain yang kurang kuat dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap strategi rekrutmen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *average total* tertinggi diraih pada indikator mutu karyawan dan terendah diindikasikan fleksibilitas kinerja karyawan disebabkan oleh strategi rekrutmen yang kurang efektif sehingga menyebabkan pelaksanaan proses rekrutmen tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kualifikasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu mengidentifikasi strategi yang sesuai dengan kondisi kantor dan kebutuhan kantor.
- 2) Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *average total* tertinggi diraih pada indikator perhatian terhadap detail dan yang terendahnya yaitu berorientasi pada hasil. Kantor harus meningkatkan lagi mengenai orientasi kepada hasil. Hal tersebut merupakan indikator terlemah yang harus menjadi perhatian oleh Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Berorientasi kepada hasil merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh kantor untuk mempertahankan tujuan yang telah ditetapkan.

- 3) Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan perusahaan maka akan semakin baik kinerja pegawai itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *average total* tertinggi diraih pada indikator gaji dan yang terendah ialah pada asuransi. Maka dari itu pemberian gaji yang tepat akan memberikan dampak yang lebih baik secara kualitas dan kuantitas untuk mencapai peningkatan produktivitas perusahaan dan perusahaan mendapatkan output dari sumber daya itu sendiri secara efektif dan efisien. Selain pemberian gaji yang tepat, kantor harus memperhatikan hal mengenai asuransi Kesehatan. Dikarenakan hal tersebut merupakan indikator terlemah, maka kantor harus meningkatkan kembali dalam pemberian asuransi Kesehatan agar para pegawai merasa aman dan nyaman.
- 4) Variabel disiplin kerja adalah variabel yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *average total* tertinggi diraih pada indikator kehadiran. Namun perusahaan harus lebih memperhatikan indikator mengenai ketaatan pada peraturan kerja, yang dikarenakan hal tersebut menjadi indikator yang terlemah. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Perusahaan harus lebih giat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawainya. Banyak cara yang harus dilakukan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Salah satu contoh yaitu Perusahaan sebaiknya memberikan pengawasan penuh dari atasan pada karawan dengan cara melakukan pengecekan dan ketegasan pada aturan yang ada di lingkungan perusahaan, serta memberikan sanksi yang dapat membuat karyawan jera agar tidak melakukan pelanggaran yang berulang-ulang.