

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Atambua adalah sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial atambua.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial atambua.
3. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial atambua.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial atambua, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuaan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk peneliti mendatang, implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pengaruh budaya organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial

atambua. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana menyatakan bahwa bahwapengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja adalah upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh tempat mereka bekerja.(Edison 2016:233). Selain itu budaya organisasi seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis budaya organisasi seorang pegawai biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Indikator-indikator yang mmepengaruhi budaya organisasi yaitu yang pertama dalam bekerja kita dituntut untuk melakukan inovasi merupakan tahap yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan pegawai, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Yang kedua disiplin kerja adalah sebelum pegawaidirekrut terlebih dahulu instansi pemerintahan menganalisis tingkta pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan di posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Yang ketiga semangat kerja adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas keterampilan dan nilai nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan kinerja pegawai apabila setiap pegawai mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, kesesuaian jurusan dengan pekerjaan, dan mempunyai pengetahuan yang bagus maka dengan demikian

dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sesuai dengan pekerjaan pegawai pada kantor dinas sosial atambua.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial atambua.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial atambua. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa teori disiplin kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Prihantoro 2015:16). seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya karna sudah memiliki pengalaman kerja sehingga dapat mengantisipasi masalah yang akan dihadapi dalam bekerja. Pengalaman kerja dapat dilihat pada indikator-indikator sebagai berikut (Mardi Astutik 2015:16). Yaitu yang pertama masa kerja adalah ukuran tentang lama waktu

atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Yang kedua tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Yang ketiga penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan professional tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dengan menerima gaji sebagai upah atau jasanya. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa menunjukkan adanya hubungan antara budaya terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila semakin lama seseorang bekerja semakin baik kinerja pegawai tersebut begitu pun sebaliknya.

3. Dan menurut *Hasibuan* (2013) semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial atambua, bertujuan untuk Pengaruh seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial atambua. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diketahui semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang diberikan oleh semangat kerja merupakan arah pengaruh yang positif yang berarti dimana ketika adanya pemahaman yang baik akan semangat kerja oleh

pegawai pada dinas sosial atambua maka akan memberikan peningkatan terhadap kepuasan kinerja pegawai pada dinas sosial atambua.

5.3.Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usul saran, antara lain:

1. Pengaruh Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa dari 7 indikator empirik pengaruh budaya organisasi nilainya rendah namun ada 7 indikator budaya organisasi dengan pernyataan saya mempunyai budaya organisasi sesuai dengan jabatan saya nilainya 31,9 dimana nilai indeksnya paling rendah dari 7 indikator tersebut. Maka kantor dinas sosial atambua perlu evaluasi para atasan dan bawahan agar penerimaan pegawai baru pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan pendidikan yang telah ditempuh agar sesuai dengan jabatan mereka.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja dari 5 indikator empirik maka pengalaman kerja ada indikator yang nilainya rendah yaitu indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Maka kedua indikator tersebut perlu untuk ditingkatkan pada kantor dinas sosial atambua. hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai yang masih kurang dalam keterampilan, dan belum pahami tentang pekerjaan yang diberikan pada kantor dinas sosial atambua kepadanya.

3. Semangat Kerja

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa terdapat 5 indikator setiap indikator terdapat dua pernyataan, semangat kerja berada dalam kategori rendah namun ada satu indikator disiplin kerja dengan pernyataan pertama. Pengaturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan sebesar 33,1 dan pernyataan kedua saya senang dengan menikmati pekerjaan untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai sebesar 29,6 di mana nilai indeks kedua pernyataan 307,4 paling rendah dari 4 indikator tersebut. Maka pada kantor dinas sosial atambua perlu untuk mengevaluasi kembali mengenai waktu pekerjaan agar pegawai merasa puas dengan hasil yang mereka capai.