

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan pada bab IV, tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari hasil analisa data penelitian, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Komitmen dengan Prestasi Kerja. Indikator kerja sama, tanggung jawab, dan kesungguhan sangat dominan. Pengaruh dari kerja sama, tanggung jawab, dan kesungguhan terhadap prestasi kerja adalah:
  - a. Untuk kerja sama adalah bahwa kerja sama menjadi salah satu kunci terwujudnya komitmen yang kuat. Kerja sama yang bagus antar pegawai menjadi salah satu faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja.
  - b. Untuk tanggung jawab adalah bahwa rasa tanggung jawab yang kuat menjadi salah satu nilai dasar bagi setiap pegawai untuk menunjukkan komitmennya terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi. Semakin besar tanggung jawab yang dimiliki pegawai maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja .
  - c. Untuk kesungguhan adalah bahwa kesungguhan setiap pegawai untuk benar-benar melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati. Kesungguhan ini akan berkorelasi dengan hasil kerja yang menjadi tugas dan fungsinya. Semakin besar kesungguhan pegawai dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara kualitas kerja dengan prestasi kerja. Indikator pekerjaan dapat selesai sebaik mungkin dan perhatian dan arahan pimpinan pada pekerjaan sangat dominan. Pengaruh pekerjaan dapat selesai sebaik mungkin dan perhatian dan arahan pimpinan pada pekerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk indikator pekerjaan dapat selesai sebaik mungkin adalah bahwa setiap pegawai Sekretariat LSF memiliki semangat kerja yang berorientasi pada hasil kerja. Hal ini menggambarkan bahwa pegawai lebih mengutamakan atau mendahulukan hasil kerja secara maksimal dibandingkan dengan hak yang harus diterima. Setiap pekerjaan yang dapat selesai dengan baik maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.
  - b. Untuk indikator perhatian dan arahan pimpinan pada pekerjaan sangat dominan adalah bahwa perhatian dan arahan dari pimpinan pada pekerjaan sangat penting dilakukan dalam bentuk supervisi dan monitoring bagi para pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Hal ini dilakukan supaya kinerja pegawai memuaskan dan minim dari kesalahan. Pemberian perhatian dan arahan pimpinan pada pekerjaan secara rutin kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi dengan prestasi kerja. Indikator senang berdiskusi mengenai pekerjaan dan pimpinan memberi kesempatan untuk berdiskusi sangat dominan. Pengaruh senang berdiskusi mengenai pekerjaan dan pimpinan memberi kesempatan untuk berdiskusi dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a. Untuk indikator senang berdiskusi mengenai pekerjaan adalah bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi apabila ada hal-hal yang kurang jelas dalam pelaksanaan tugas, maka pegawai dapat melakukan diskusi dengan sesama pegawai. Hal ini dimaksudkan sebagai sarana untuk saling *sharing* dan berbagi informasi demi tercapainya kinerja yang baik. Senang berdiskusi mengenai pekerjaan akan meningkatkan prestasi kerja.
  - b. Untuk indikator pimpinan memberi kesempatan untuk berdiskusi adalah bahwa dalam pelaksanaan tugas maka sikap terbuka dari pimpinan akan menjadi salah satu sarana untuk mengetahui tingkat kemampuan dan hasil kerja pegawai. Pimpinan memberi kesempatan untuk berdiskusi akan meningkatkan prestasi kerja.
  - c. Aturan yang ketat tentang kedisiplinan perlu ditegakkan untuk membangun budaya kerja dan budaya organisasi sesuai dengan ketentuan. Hal ini

bertujuan agar setiap pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja secara positif dipengaruhi langsung baik secara individu maupun simultan oleh komitmen dan kualitas kerja, sedangkan pada budaya organisasi belum mempengaruhi secara langsung terhadap prestasi kerja.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Lembaga Sensor Film:

1. Pada dimensi komitmen hendaknya setiap pegawai meningkatkan prestasi kerja dengan menanamkan kerja sama antar pegawai, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan menerapkan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan fungsi.
2. Perlu mengkaji tentang perlunya pemberian *reward and punishment* bagi pegawai untuk memastikan kualitas kerja bisa terukur dengan baik.
3. Hendaknya setiap pegawai diberi pelatihan untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Tujuannya adalah agar kinerja yang dihasilkan bisa berkualitas. Terutama untuk tugas dan fungsi yang bersentuhan langsung dengan pelaksanaan layanan kepada masyarakat.
4. Hendaknya para pimpinan yang ada di lembaga untuk membangun komunikasi dan kerja sama yang baik dengan seluruh pegawai. Hal ini dimaksudkan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
5. Hendaknya pimpinan dan semua pegawai untuk membangun budaya kerja yang baik sehingga mempengaruhi budaya organisasi dan bisa meningkatkan kinerja lembaga. Selain itu juga menanamkan rasa disiplin yang tinggi dan rasa memiliki terhadap tugas yang diampu, sehingga semua permasalahan pekerjaan bisa selesai dengan baik.
6. Hendaknya dalam melaksanakan perekrutan pegawai mempertimbangkan faktor-faktor komitmen pegawai, kualitas kerja, dan budaya organisasi.
7. Kepada peneliti bidang sumber daya manusia dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk mengkaji secara komprehensif terhadap prestasi kerja.