

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan Analisa data yang diperoleh, mengenai Analisa pengaruh kompetensi, komitmen terhadap kinerja organisasi melalui motivasi sebagai *variable intervening*, maka penulis memperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air kota Bekasi mengalami penurunan capaian kinerja organisasi pada tahun 2019 & 2020, hal ini disebabkan karena keterbatasan pegawai dengan *background* pendidikan, kompetensi teknis, serta sistem dan ketentuan yang telah disepakati bersama-sama, sehingga mendorong suasana kerja yang tidak kondusif.
2. Semakin tinggi kompetensi yang tidak sesuai dengan *background* pendidikan, pengetahuan dan *skill* pada DBMSDA maka akan memiliki pengaruh lebih besar terhadap pencapaian kinerja yang baik, namun sebaliknya terdapat hubungan tidak langsung kompetensi terhadap kinerja organisasi yang di mediasi oleh variabel motivasi, semakin tinggi motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang baik tetapi kompetensi yang dimiliki kurang memadai maka akan menghambat capaian kinerja organisasi yang tidak baik.
3. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki organisasi maka motivasi kerja pegawai meningkat. *Background* pendidikan, pengetahuan, *skill* yang tidak sesuai dengan tugas pegawai akan mempengaruhi capaian kinerja organisasi berdampak buruk pada tiap tahunnya, begitupun motivasi yang tinggi tanpa adanya dukungan dari pimpinan /atasan dan hal - hal lain yang berdampak pada menurunnya motivasi pegawai. Hal ini menjadi penyebab terdapat hubungan langsung antara kompetensi terhadap motivasi.
4. Pola rekrutmen pegawai yang dilakukan di lingkungan BMSDA Kota Bekasi menjadi penemuan yang sangat penting. Hal ini sangat berdampak terhadap

kinerja organisasi yang tidak dapat mencapai target secara maksimal, dikarenakan perekrutan pegawai dilakukan tidak melihat keahlian dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Di lingkungan BMSDA adalah lingkungan kerja yang mempunyai target pekerjaan dan proyek secara fisik yang membutuhkan keahlian secara teknis, untuk itu perlu diperhatikan asal lulusan dari pegawai baru yang akan bekerja di BMSDA Kota Bekasi.

5. Organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap pegawai akan mempengaruhi hasil kerja pegawai ke arah yang lebih baik sehingga capaian kinerja organisasi yang diharapkan dapat tercapai atau terlampaui setiap tahunnya. Begitupun variabel motivasi memediasi hubungan komitmen terhadap kinerja organisasi, komitmen yang baik terhadap pegawai sehingga pegawai memiliki dorongan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan sehingga capaian suatu kinerja organisasi berjalan dengan baik dan tercapai. Hal ini menjadi penyebab terdapat hubungan tidak langsung antara komitmen terhadap kinerja organisasi melalui motivasi sebagai variabel intervening.
6. Motivasi Kerja memiliki kontribusi atau pengaruh yang kuat, artinya bahwa pendorong atau motivasi seseorang untuk melakukan kerja lebih baik lagi adalah dengan adanya komitmen pegawai yang tinggi untuk bisa melakukan lebih baik lagi. Sehingga pegawai lebih tertantang untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi dan baik lagi. Hal ini menjadi penyebab terdapat hubungan langsung antara komitmen terhadap motivasi.
7. Pemberian motivasi mampu memberikan dorongan atau semangat kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang ada di DBMSDA Kota Bekasi bahwasannya masih dipengaruhi motivasi intrinsik, jika tidak ada imbalan dari apa yang sudah dikerjakan maka pekerjaan yang di bebarkannya akan lama terselesaikan, sehingga pengaruh motivasi memiliki hubungan langsung terhadap pencapaian hasil kinerja organisasi.
8. Meningkatnya kinerja organisasi tidak dipengaruhi komitmen yang dimiliki pegawai. Padahal komitmen yang baik yaitu komitmen yang memiliki

pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak memiliki keterikatan yang tinggi terhadap organisasinya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini serta hasil pengamatan terhadap kondisi Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi, maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air kota Bekasi. Adapun saran-saran dari penulis sebagai berikut :

1. Instansi/Dinas terkait perlu meninjau kembali aturan atau ketentuan yang disepakati bersama, sehingga mendorong suasana kerja kondusif, pegawai harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang memadai agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tupoksi agar tercipta capaian kinerja yang telah ditetapkan, dan meningkatkan komitmen yang tinggi karena dengan komitmen yang tinggi sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi.
2. Instansi/Dinas diharapkan mampu memperbaiki kualitas pegawainya untuk terus mampu bertahan dalam kondisi sulit apapun dalam bekerja di instansi tersebut
3. Dorongan semangat dari instansi/Dinas sangat dibutuhkan oleh pegawai, seperti memberikan pelatihan/training kepada pegawai demi pengembangan agar potensi kemampuan pegawai meningkat, sehingga dengan adanya dorongan dan perhatian dari atasan mampu meningkatkan pekerjaan demi kemajuan bersama, pegawai harus memiliki rasa ingin tahu dalam bekerja sehingga selalu mengasah kemampuan untuk bekerja lebih baik lagi.
4. Instansi/Dinas perlu meninjau Kembali system kompensasi pegawai, karena itu merupakan aspek penentu kinerja pegawai sehingga akan mendorong kinerja organisasi yang baik, dan perlu mengklasifikasikan Pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sebagai penentu kinerja pegawai, perlu memperbaiki dan meningkatkan disiplin dan kualitas para pegawai guna menghasilkan kinerja organisasi yang baik.

5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang berpotensi untuk mempengaruhi kinerja organisasi Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi seperti variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik, disiplin, kompensasi dan lain-lain.
6. Membuat sistem kompensasi yang menarik
7. Memperbaiki sistem rekrutment dan penilaian kinerja pegawai
8. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti atau mengambil variable kepemimpinan yang peneliti anggap saat ini sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi di DBMSDA

