

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.
2. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.
3. Budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik memberikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut saran-saran yang dapat diajukan:

1. Bagi Instansi (Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung)

a. Budaya Organisasi

Secara keseluruhan, budaya organisasi pada Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung sudah berjalan dengan baik, terlihat dari mayoritas pegawai yang memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada setiap indikator dengan persentase rata-rata di atas 70%. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mendorong inovasi, memberikan kepercayaan dalam pengambilan keputusan, mengarahkan pekerjaan pada pencapaian target, serta menilai kinerja berdasarkan hasil kerja. Selain itu, pimpinan dinilai cukup memperhatikan kesejahteraan pegawai, memberikan dukungan, menetapkan prosedur kerja yang jelas, dan melakukan pengawasan yang sistematis. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai (sekitar 10–20%) yang hanya cukup setuju atau tidak setuju terhadap beberapa indikator, khususnya pada aspek dorongan inovasi, pendelegasian wewenang, penilaian kinerja, serta perhatian

pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa masih diperlukan upaya perbaikan dan penguatan agar budaya organisasi dapat dirasakan lebih merata oleh seluruh pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sudah tergolong baik, tetapi masih memiliki ruang untuk ditingkatkan terutama dalam aspek inovasi, objektivitas penilaian, dan perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai.

b. Motivasi Ekstrinsik

Secara umum pegawai memiliki persepsi positif terhadap kondisi kerja di Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban sangat setuju dan setuju pada sebagian besar pernyataan dengan persentase rata-rata di atas 70%. Pegawai merasa cukup aman secara fisik maupun psikologis dalam bekerja (79,4%), menilai organisasi telah menjamin stabilitas dan keselamatan kerja (91,1%), serta menganggap kebijakan, peraturan, dan prosedur yang diterapkan membantu mereka dalam bekerja secara profesional (sekitar 76,5%). Selain itu, arahan dari atasan juga dinilai jelas dan bermanfaat (76,5%), supervisi dianggap adil dan mendukung kinerja (70,6%), serta hubungan dengan rekan kerja dinilai baik dan saling mendukung (88,2%). Sikap profesional rekan kerja (76,5%) serta perlakuan atasan yang adil dan menghargai pendapat (79,4%) juga menambah suasana kerja yang kondusif. Hubungan dengan atasan yang terbuka dan profesional pun memperoleh tanggapan positif dari sebagian besar pegawai (73,6%).\

Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil pegawai (sekitar 10–20%) yang hanya menjawab cukup setuju, bahkan ada yang tidak setuju, terutama pada aspek kebijakan organisasi, kejelasan supervisi, serta hubungan dengan atasan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi budaya organisasi dan dukungan eksternal sudah tergolong baik, masih terdapat ruang perbaikan terutama dalam hal konsistensi supervisi, kejelasan kebijakan, serta komunikasi antara atasan dan bawahan.

c. Kinerja Pegawai

Secara keseluruhan, kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Pemerintah Kota Bandar Lampung dapat dikategorikan baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator, dengan persentase rata-rata di atas 70%. Pegawai dinilai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target (79,4%), menuntaskan beban kerja tepat waktu (91,1%), serta menghasilkan pekerjaan sesuai standar mutu yang ditetapkan (73,5%). Selain itu, mayoritas pegawai juga selalu berusaha memberikan hasil terbaik (85,3%), menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal (73,6%), serta bekerja dengan hati-hati untuk meminimalisir kesalahan dan pemborosan (70,6%)

Lebih lanjut, sebagian besar pegawai merasa bahwa pekerjaannya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (88,2%) dan berupaya melakukan cara kerja yang tepat untuk memperoleh hasil maksimal (76,5%). Pegawai juga cukup aktif dalam mencari solusi atas masalah pekerjaan (67,6%) serta mengusulkan ide-ide baru untuk perbaikan (82,4%). Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden (sekitar 10–20%) yang hanya menjawab cukup setuju, bahkan ada yang tidak setuju, terutama terkait aspek kualitas hasil kerja, ketelitian dalam menghindari kesalahan, dan keaktifan mencari solusi maupun ide baru. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan secara konsisten terutama dalam hal inovasi, ketelitian, dan problem solving agar kinerja dapat merata di seluruh pegawai.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran budaya organisasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah.