

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan sebelumnya maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompensasi, komitmen, budaya organisasi, dan kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja dan lingkungan instansi pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan sudah berjalan efektif dan mendukung pencapaian kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menyebabkan kompensasi belum mampu menjadi faktor motivasi kuat untuk memberikan hasil kerja terbaik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan. Keterikatan pegawai belum berdampak langsung pada produktivitas.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan, yang berarti budaya yang baik mampu meningkatkan kinerja.

5. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2), kontribusi variabel kompensasi, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori kuat, yang berarti bahwa ketiga faktor ini secara bersama-sama memiliki pengaruh yang substansial terhadap peningkatan kinerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Bagi pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan, perlu memperhatikan sistem kompensasi mengingat sistem gaji pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan telah ditetapkan secara merata sesuai dengan ketentuan pemerintah, maka kompensasi finansial bukan menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada kompensasi nonfinansial, seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja, pengakuan dari pimpinan, peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karier dan pelatihan. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

- b. Bagi Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk variabel komitmen, meskipun komitmen di nilai tinggi, pimpinan perlu lebih berperan aktif dalam membangun komitmen afektif yang lebih kuat dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan pembinaan, dan membuka kesempatan pengembangan karier. Hal ini penting agar keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab mampu mendorong peningkatan produktivitas kerja, bukan sekedar bertahan dalam instansi.
- c. Bagi Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan untuk variabel budaya organisasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif terus di pertahankan dan di tingkatkan. Pegawai diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai kerja yang profesional, menjaga hubungan kerja yang baik antar rekan, serta berinisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi dari atasan. Selain itu, pimpinan perlu menjadi teladan dalam menerapkan budaya kerja yang baik agar dapat dijadikan contoh bagi seluruh pegawai.
- d. Bagi Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Timor Tengah Selatan, disarankan agar terus melakukan evaluasi terhadap kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam aspek kompensasi, pembinaan komitmen, dan penguatan budaya organisasi.

Evaluasi berkala tersebut penting untuk memastikan bahwa sistem manajemen kinerja berjalan efektif dan sejalan dengan tujuan organisasi. Pimpinan juga diharapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi, serta memperkuat budaya apresiasi agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.