

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap data penelitian dan diskusi yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, berikut ini disampaikan temuan-temuan kunci dari studi ini:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung diukur menggunakan lima indikator utama: Inovatif Memperhitungkan Resiko, Memberikan Perhatian Pada Setiap Masalah Secara Detail, Berorientasi Pada Hasil yang Dicapai, Agresif Dalam Bekerja, dan Mempertahankan Dan Menjaga Stabilitas Kerja. Analisis data mengungkapkan bahwa indikator "Inovatif Memperhitungkan Resiko" memperoleh skor tertinggi di antara kelima indikator dengan persentase 72,4%, sementara "Mempertahankan Dan Menjaga Stabilitas Kerja" mendapat skor terendah dengan 56,3%. Meskipun demikian, secara keseluruhan, variabel Budaya Organisasi menunjukkan performa yang cukup baik berdasarkan persentase total yang diperoleh yaitu 65,0%. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung telah mengadopsi praktik Budaya Organisasi dengan cukup efektif, dengan penekanan khusus pada aspek inovasi dan perhitungan resiko dalam menjalankan organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung diukur menggunakan empat indikator

utama: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, dan Kebutuhan Akan Penghargaan. Analisis data mengungkapkan bahwa indikator "Kebutuhan Fisik" memperoleh skor tertinggi di antara keempat indikator dengan persentase 73,0%, sementara "Kebutuhan Sosial" mendapat skor terendah dengan 58,6%. Meskipun demikian, secara keseluruhan, variabel Motivasi menunjukkan performa yang cukup baik berdasarkan persentase total yang diperoleh yaitu 65,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung telah cukup berhasil dalam memenuhi aspek-aspek motivasi karyawan, dengan penekanan khusus pada pemenuhan kebutuhan fisik dalam menjalankan organisasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung diukur menggunakan lima indikator utama: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Analisis data mengungkapkan bahwa indikator "Kemandirian" memperoleh skor tertinggi di antara kelima indikator dengan persentase 70,9%, sementara "Ketepatan Waktu" mendapat skor terendah dengan 59,1%. Meskipun demikian, secara keseluruhan, variabel Kinerja Pegawai menunjukkan performa yang cukup baik berdasarkan persentase total yang diperoleh yaitu 65,7%. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung telah menunjukkan kinerja yang cukup baik, dengan keunggulan khusus pada aspek kemandirian dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Untuk

mengetahui besarnya pengaruh antara variabel tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Budaya Organisasi yang mendorong penghargaan dan perkembangan antar pegawai membuktikan dapat mendorong Motivasi pegawai, Sehingga para pegawai mampu dalam menyelesaikan *jobdesk* nya masing masing.
- b. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung
- c. Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung
- d. Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian mengenai Budaya Organisasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Marga Kota Bandung, maka peneliti dapat memberikan saran diantaranya:

1. Berdasarkan Budaya Organisasi pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung, disarankan untuk fokus pada peningkatan aspek "Mempertahankan Dan Menjaga Stabilitas Kerja" yang mendapat skor terendah. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi pengembangan sistem manajemen kinerja yang konsisten, penguatan komunikasi internal, dan standarisasi prosedur kerja melalui SOP yang jelas. Selain itu, perlu diadakan

program pengembangan kompetensi rutin untuk meningkatkan keterampilan pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan. Penerapan strategi manajemen perubahan yang efektif juga penting untuk meminimalkan gangguan terhadap stabilitas kerja saat terjadi perubahan kebijakan atau sistem. Penguatan tim kerja melalui kegiatan team building dan proyek lintas departemen dapat meningkatkan kohesi organisasi. Terakhir, pengembangan sistem penghargaan yang mengapresiasi konsistensi dan kemampuan menjaga stabilitas kinerja jangka panjang dapat membantu memperkuat aspek ini. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Dinas dapat meningkatkan kemampuannya dalam mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja, sambil tetap mempertahankan kekuatan yang sudah ada dalam aspek inovasi dan perhitungan risiko.

2. Berdasarkan Motivasi pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung, disarankan untuk meningkatkan aspek "Kebutuhan Sosial" yang mendapatkan skor terendah. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi penyelenggaraan kegiatan team building secara berkala untuk memperkuat ikatan antar pegawai, menciptakan ruang dan waktu untuk interaksi informal di tempat kerja, serta mendorong kolaborasi lintas departemen dalam proyek-proyek tertentu. Penting juga untuk mengembangkan program mentoring atau buddy system yang dapat membantu pegawai baru beradaptasi dan membangun hubungan sosial di lingkungan kerja. Selain itu, pembentukan klub atau kelompok minat khusus di dalam organisasi dapat memfasilitasi interaksi sosial berdasarkan kesamaan hobi atau minat. Pengadaan acara-acara

sosial seperti perayaan hari besar, ulang tahun pegawai, atau pencapaian tim juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan. Pimpinan juga perlu menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan sosial pegawai dengan menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan. Terakhir, penggunaan platform komunikasi internal yang interaktif dapat membantu memfasilitasi interaksi sosial dalam konteks pekerjaan sehari-hari. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Dinas dapat meningkatkan pemenuhan kebutuhan sosial pegawai, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja secara keseluruhan.

3. Berdasarkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Marga Kota Bandung, disarankan untuk meningkatkan aspek "Ketepatan Waktu" yang mendapat skor terendah. Langkah-langkah yang dapat diambil meliputi implementasi sistem manajemen waktu yang lebih efektif, seperti penggunaan software penjadwalan atau aplikasi manajemen proyek. Pelatihan manajemen waktu untuk pegawai juga penting untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam mengelola tugas dan tenggat waktu. Penetapan deadline yang realistis dan terukur untuk setiap tugas, disertai dengan sistem pemantauan kemajuan yang regular, dapat membantu meningkatkan ketepatan waktu. Pemberian insentif atau penghargaan bagi pegawai yang konsisten menyelesaikan tugas tepat waktu bisa menjadi motivasi tambahan. Penting juga untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang sering menyebabkan keterlambatan, seperti prosedur yang tidak efisien atau kurangnya koordinasi antar departemen. Penggunaan metode Agile dalam

manajemen proyek dapat membantu meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Terakhir, pimpinan perlu memberikan teladan dalam hal ketepatan waktu dan menciptakan budaya yang menghargai efisiensi. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Dinas dapat meningkatkan aspek ketepatan waktu dalam kinerja pegawai, sambil mempertahankan keunggulan yang sudah ada dalam aspek kemandirian.

4. Penelitian ini masih memiliki berbagai kelemahan dan kekurangan, oleh karenanya perlu di pandang dan dilakukan penelitian yang lebih lanjut dan lebih mendalam agar penelitian lebih sempurna dengan selalu menambah variabel – variabel dan factor – factor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.