

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa
 - a. Budaya Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung diukur dengan tiga indikator, yaitu sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja dan disiplin kerja. Indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu indikator sikap terhadap pekerjaan dan nilai skor terendah yaitu indikator perilaku pada waktu bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja yang ditunjukkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik.
 - b. Kemampuan Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung diukur dengan tiga indikator, yaitu kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja. Indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu indikator kesanggupan kerja dan nilai skor terendah yaitu indikator masa kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja yang ditunjukkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik.

- c. Kerjasama Tim pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung diukur dengan tiga indikator, yaitu tanggung jawab, saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan secara maksimal. Indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu indikator saling berkontribusi dan nilai skor terendah yaitu indikator tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim yang ditunjukkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik.
 - d. Kinerja Kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung diukur dengan tiga indikator, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Indikator dengan nilai skor tertinggi yaitu indikator pelaksanaan tugas dan nilai skor terendah yaitu indikator kuantitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja kerja yang ditunjukkan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung termasuk kedalam kategori cukup baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kemampuan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kerjasama tim, maka semakin tinggi kinerja pegawai.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya berpengaruh signifikan budaya kerja, kemampuan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi budaya kerja, kemampuan kerja dan kerjasama tim maka semakin tinggi kinerja kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis bermaksud mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Budaya kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dengan skor terlemah yakni perilaku pada waktu bekerja. Hal ini disarankan pegawai untuk meningkatkan budaya kerja dengan cara memberikan kesadaran kepada pegawai yang bekerja kurang serius, agar pegawai mengerti akan tugas dan tanggungjawabnya. Mengecek kembali hasil kerja agar tidak terjadi kesalahan serta untuk meningkatkan keakuratan hasil kerja. Memberikan teguran kepada pegawai melanggar peraturan yang telah diterapkan.
2. Kemampuan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dengan skor terlemah yakni masa kerja. Hal ini disarankan pegawai untuk meningkatkan dengan cara membantu pegawai yang mengalami masalah dalam pekerjaan, agar pegawai dapat belajar dan memahami cara mengatasi masalah yang selalu terjadi di pekerjaannya, serta menempatkannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta keahlian dalam bekerja.

3. Kerjasama tim pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dengan skor terlemah yakni tanggung jawab. Hal ini disarankan pegawai untuk meningkatkan dengan cara meningkatkan komitmen dan menyadarkan bahwa mereka memiliki tanggungjawab dalam pekerjaannya. Menerima dengan ikhlas apapun masukan dan saran yang diberikan, lalu mempertimbangkan mana saran yang cocok untuk menyelesaikan pekerjaan. Menunjukkan kemampuannya untuk bekerja dengan serius dan anggota tim akan semangat dalam mengerjakan pekerjaan secara bersama-sama.
4. Kinerja kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung dengan skor terlemah yakni kuantitas. Hal ini disarankan pegawai untuk meningkatkan mutu kerja dengan belajar perlahan-lahan seiring dengan waktu untuk meningkatkan kualitas kerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Memberikan jumlah pekerjaan secara wajar dan tidak berlebihan, untuk menghindari adanya stres kerja pegawai. Menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati dan tidak buru-buru untuk menghindari adanya kesalahan. Memberikan inisiatif pada pegawai agar mereka bekerja dengan benar walaupun tidak diawasi oleh atasan.

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya tidak terpaku hanya pada faktor-faktor dalam penelitian ini, namun dapat menambah faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti halnya faktor motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, stres kerja, dan lain

sebagainya. Selain itu agar hasil penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan subjek penelitian tidak hanya terpaku pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bandung, namun dapat menggunakan subjek penelitian lainnya seperti halnya lembaga atau Instansi lain pada umumnya.