

6.SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis statistik pada bab terdahulu, maka dapat ditarik suatu kesimpulan ,yaitu :

Kesimpulan

Dari pembahasan dan analisis terhadap hasil penelitian sebagaimana terurai dalam bab 5, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1.Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM adalah positif dengan demikian katagori persepsinya adalah termasuk katagori baik, selanjutnya pertanyaan penelitian apakah ada hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dapat dijawab positif dan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai dapat diterima
- 2.Hubungan Antara Budaya organisasi dan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM adalah positif dengan demikian katagori persepsinya adalah termasuk katagori sedang, selanjutnya pertanyaan penelitian apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja dapat dijawab positif dan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima
- 3.Hubungan Antara motivasi dan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM adalah positif dengan demikian katagori persepsinya adalah termasuk katagori sedang, selanjutnya pertanyaan penelitian apakah ada hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai dapat dijawab positif dan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai dapat diterima

4. Hubungan Antara kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi

terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM adalah positif dengan katagori persepsinya adalah tergolong sedang. Selanjutnya pertanyaan penelitian apakah ada hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai dapat dijawab positif dan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja pegawai secara bersama-sama dapat diterima.

Saran-saran

Dengan diterimanya hipotesis dan terjawabnya pertanyaan penelitian berarti kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dapat lebih ditingkatkan. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor pendukungnya antara lain kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi.

Dari hasil penelitian diatas, maka sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian ini, maka penulis memberikan saran-saran kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia agar memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda sifat, keahlian, pendidikan dan perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian visi dan misi organisasi, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Pengelolaannya perlu terus diupayakan secara proaktif terutama oleh pimpinan dalam rangka mengantisipasi perubahan-perubahan lingkungan.

Untuk kepemimpinan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang memiliki kemampuan mengarahkan, kemampuan sebagai agen perubahan, kemampuan membimbing, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan, pemberian motivasi, dan cara berkomunikasi untuk mewujudkan nilai-nilai kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi yang kuat sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk budaya organisasi perlu memperhatikan inisiatif individu, kebersamaan, dukungan dari manajemen, pola komunikasi, budaya belajar, dan kontrol dari pimpinan, sehingga dapat mewujudkan suatu budaya organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang kuat dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk motivasi perlu memperhatikan *reward and punishment*, kebijakan, kepuasan kerja, sarana dan prasarana serta tempat kerja yang nyaman melalui penambahan dan perbaikan sarana, prasarana, dan lingkungan kerja.

Untuk kinerja perlu memperhatikan kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi supaya tercapai tindakan yang konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab, cinta terhadap pekerjaan, mempunyai pandangan kedepan, mampu menyelesaikan pekerjaan, dapat menyesuaikan diri mempunyai kontribusi positif dan mempunyai potensi, dengan demikian akan terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dengan kinerja pegawai, sehingga dapat dicapai peningkatan kinerja.

Sebagai langkah kongkrit, perlu dibuat pemetaan analisis kebutuhan organisasi yang melibatkan pihak yang berkompeten dan independen. Kegiatan ini sebagai penggerak untuk melakukan perubahan dan perbaikan kinerja yang secara konsisten dapat memecahkan terhadap faktor-faktor penghambat dan faktor-faktor pendukung peningkatan kinerja.