

## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Imigrasi, dapat ditarik simpulan antara lain:

1. Pengaruh antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai imigrasi di Direktorat Jenderal Imigrasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan berkategori cukup. Rata-rata pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi kompetensi yang dimiliki hanya bersifat teknis keimigrasian saja yang bersifat pelayanan terhadap masyarakat oleh karena itu setiap pegawai harus dapat menjadi pegawai yang berwibawa, profesional dan berwawasan global di dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya agar terwujudnya kualitas kinerja yang baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang pegawai maka dapat berkontribusi terhadap kinerjanya. Dengan kalimat lain dapat diartikan bahwa seseorang yang mempunyai kinerja unggul adalah mereka yang mempunyai kompetensi baik.
2. Pengaruh antara Kepemimpinan dengan Kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan berkategori cukup. Pimpinan di Direktorat Jenderal Imigrasi di dalam melakukan pekerjaan atau tidak melakukan pekerjaan mempunyai sikap yang bersahabat dengan bawahannya maupun sesama pegawai dan pejabatnya agar terciptanya proses kerja yang kondusif serta untuk para pejabatnya di dalam mencapai kariernya juga berpindah-pindah sehingga pasti suatu saat akan bertemu lagi dengan para pegawainya dan rekan sejawatnya, serta pimpinan di Direktorat Jenderal Imigrasi pada umumnya mempunyai keberanian di dalam mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Pengaruh antara Budaya Organisasi dengan Kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan berkategorisasi cukup. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai yang bekerja di Direktorat Jenderal Imigrasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi meskipun bukan sebagai faktor utama. Keenam karakter yang menunjukkan hakekat budaya organisasi yang ada di lingkungan Direktorat Jenderal Imigrasi secara keseluruhan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan indikator kinerja pegawai. Keenam faktor tersebut mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk promosi, dan hubungan dengan rekan kerja.
4. Pengaruh antara Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja pegawai di Direktorat Jenderal Imigrasi mempunyai tingkat signifikansi yang berbeda-beda. Dimana dari koefisien menunjukkan pengaruh kompetensi lebih besar dari kepemimpinan dan budaya organisasi. maksudnya bahwa kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap kualitas dari kinerja Direktorat Jenderal Imigrasi.

## **6.2. SARAN**

Berangkat dari simpulan tersebut diatas, maka untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi maka diperlukan orang-orang yang mempunyai kompetensi tinggi. Untuk dapat mewujudkan kinerja yang tinggi, maka Direktorat Jenderal Imigrasi di dalam mengelola serta meningkatkan kinerja para pegawainya harus mempunyai strategi yang tepat sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi yang jelas serta konsistensinya untuk dapat menjalankan visi, misi tersebut dengan sungguh-sungguh. Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan adalah:

1. Untuk seluruh para pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi diantaranya:
  - Setiap pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi harus memahami betul dan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan oleh pimpinan,
  - Setiap pegawai Direktorat Jenderal Imigrasi harus dapat meninggalkan paradigma lama serta harus dapat berpikir kearah yang lebih baik yang mengikuti perubahan-perubahan jaman.
  - Setiap pegawai Direktorat Jenderal harus meningkatkan kemampuannya untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul dengan belajar dari kesalahan yang timbul untuk dapat memperbaiki kinerjanya.
  - Perlu ditanamkan kepada seluruh pegawai, baik pimpinan maupun bawahan untuk menciptakan budaya organisasi sebagai sistem nilai bersama yang dapat dipahami dan diterima bersama, sehingga organisasi merasa bertanggung jawab untuk mengikuti budaya organisasi.
  - Kedisiplin pegawai harus dapat ditingkatkan dengan memperhatikan absensi serta tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
  
2. Untuk pimpinan Direktorat Jenderal Imigrasi beserta jajarannya diantaranya:
  - Harus dapat memberikan dorongan kerja kepada bawahan, menjelaskan tugas kerja kepada bawahan, memberikan promosi kepada bawahan yang memiliki kinerja yang baik, dan memberikan teguran baik secara lisan dan tulisan kepada bawahannya yang tidak melaksanakan tugas yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
  - Membuat suatu pola manajemen pegawai serta aturan dan sanksi yang jelas untuk semua pegawai.
  - Pimpinan beserta jajarannya harus dapat merubah mindset para pegawainya dari paradigma lama serta melakukan pembenahan terhadap organisasi Direktorat Jenderal Imigrasi kearah yang lebih baik.