

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan organisasi dengan kinerja pegawai P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai; sebaliknya semakin buruk iklim organisasi, maka semakin buruk pula kinerja pegawai.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan efikasi diri dengan kinerja pegawai P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik efikasi diri maka semakin baik kinerja pegawai; sebaliknya semakin buruk efikasi diri maka semakin buruk kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian sebagaimana dipaparkan di atas, maka direkomendasikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kondisi secara umum iklim organisasi di P3DI Sekretariat Jenderal DPR RI masih kurang kondusif, sehingga perlu adanya pembenahan agar iklim organisasi dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja. Pembenahan harus mengacu pada indikator-indikator yang tergolong masih kurang baik, terutama masalah kebersamaan, kepercayaan, tekanan, pengakuan, dukungan, kewajaran dan inovasi. Masalah kebersamaan dapat diatasi dengan cara mengembangkan kompetensi komunikasi interpersonal dan kecerdasan emosional melalui pelatihan-pelatihan, karena aspek tersebut menjadi modal penting dalam membangun hubungan sosial. Kepercayaan dapat diperbaiki dengan meningkatkan kompetensi para pegawai melalui pelatihan, sehingga pimpinan memiliki kepercayaan yang tinggi dalam

mendelegasikan tugas. Tekanan dapat diperbaiki dengan memberikan pekerjaan sesuai deskripsi tugas yang dimiliki masing-masing pegawai, sehingga tidak terjadi ambiguitas peran atau konflik peran. Masalah pengakuan dapat diperbaiki dengan cara lebih memperhatikan penghargaan kepada para karyawan yang berprestasi, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Dukungan dapat ditingkatkan dengan keteladanan pimpinan dalam memberikan tindakan-tindakan motivasional kepada pegawai serta menyediakan fasilitas kerja sesuai yang dibutuhkan pegawai. Aspek kewajaran dibenahi dengan cara penerapan sistem kompensasi yang adil berdasarkan kontribusi pegawai terhadap organisasi, pemberlakuan pengembangan karir dan proses promosi secara transparan. Inovasi dapat dikembangkan dengan cara menjadikan sikap inovatif sebagai budaya dan filosofi organisasi agar menjadi panutan dan dasar bagi para pegawai dalam bekerja.

2. Efikasi diri pegawai perlu ditingkatkan karena terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Upaya peningkatan dapat diawali dengan memberikan pemahaman atau pengertian terhadap pegawai tentang efikasi diri, mulai dari pengertiannya, manfaatnya sampai cara-cara untuk meningkatkannya. Untuk keperluan ini, maka pihak manajemen perlu mengadakan pelatihan khusus dengan mengundang nara sumber yang ahli dalam memberikan materi-materi yang terkait dengan efikasi diri. Selain itu, pimpinan juga perlu ikut andil dalam meningkatkan efikasi diri pegawai dengan memberikan nasihat dan masukan-masukan ketika sedang melakukan supervisi kepada pegawai.