

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dari hasil dan pembahasan penelitian pada masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila iklim organisasi semakin baik maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan. Iklim organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kriteria *cukup baik* dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian masih ada indikator yang perlu lebih dioptimalkan, yaitu terkait dimensi struktur (*structure*).
2. Dari hasil analisis membuktikan bahwa bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kriteria *baik* dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian masih ada indikator yang

perlu lebih dioptimalkan, yaitu terkait dengan dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan.

3. Hasil analisis membuktikan bahwa iklim organisasi dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik iklim organisasi dan budaya kerja, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Cilacap berada pada kategori *baik* dan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun demikian masih ada indikator yang perlu lebih dioptimalkan, yaitu terkait dimensi komitmen kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterlaksanaan iklim organisasi hendaknya dapat diwujudkan dengan baik, salah satunya lebih mengintensifkan peran pimpinan. Disini pemimpin dapat menciptakan dan memperbaiki iklim organisasi yaitu yang terkait dengan dimensi struktur (*structure*) seperti kejelasan

pada tugas dan fungsi kerja pegawai, serta keterlaksanaan sistem pengawasan kerja yang baik.

2. Peningkatan budaya kerja secara nyata perlu dimaksimalkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh pemimpin untuk menumbuhkan dimensi sikap pegawai terhadap pekerjaan, yaitu pegawai senang menerima tanggung jawab dan berprinsip kerja adalah ibadah.
3. Dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai, hendaknya dilakukan upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan budaya kerja yang baik secara beriringan, khususnya terkait dengan dimensi komitmen kerja, yaitu komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.