

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang peneliti jelaskan mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Badan Standardisasi Nasional, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Badan Standardisasi Nasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data peneliti bahwa T_{hitung} lebih dari besar dari T_{tabel} yaitu $2,558 > 1,978$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Komitmen organisasi ini memiliki permasalahan bahwa pegawai kurang ikut berkontribusi terhadap organisasi dalam pemenuhan presensi kehadiran, kelalaian ini pun tidak semata-mata terjadi karena kelalaian PPNNP sepenuhnya namun instansi kurang memperhatikan dan menerapkan peraturan yang ada untuk diterapkan.
2. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Pada Badan Standardisasi Nasional. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data peneliti bahwa T_{hitung} lebih dari besar dari T_{tabel} yaitu $3,591 > 1,978$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Kelebihan pada motivasi kerja ini bahwa Badan Standardisasi Nasional memberikan perlindungan terhadap pegawainya dengan mendaftarkan

pegawainya pada program jaminan sosial (BP Jamsostek dan BPJS Kesehatan) sehingga pegawai merasa aman dalam bekerja. Kekurangannya, BSN perlu mempertimbangan gaji yang diberikan kepada PPNPN dengan jenjang pendidikan terakhir diploma hingga sarjana untuk dinaikkan sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan atau standar biaya masukan Kementerian Keuangan, selain itu bisa juga instansi mempertimbangkan dengan adanya pemberian *reward*.

3. Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data penelitian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $27.144 > 3,07$ dan derajat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Komitmen organisasi dan motivasi kerja ini sama-sama memiliki permasalahan terhadap kinerja PPNPN, dari permasalahan-permasalahan yang telah dijabarkan pada BAB I dan pembahasan di BAB V, Badan Standardisasi Nasional perlu melakukan perbaikan sistem yang telah ada agar menghasilkan *output* yang dapat dipertanggungjawabkan dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Badan Standardisasi Nasional sebaiknya benar-benar menerapkan peraturan pada surat perjanjian kerja pada waktu tertentu yang telah

disepakati oleh masing-masing pihak agar para pegawai pemerintah non pegawai negeri dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan hak yang diterima kepada masing-masing pegawai dapat diterima secara adil dan tidak ada yang dirugikan. Sehingga PPNPN pun turut ikut berkontribusi dalam pemenuhan jam kerja terhadap organisasi dan akan meningkatkan kedisiplinan serta rasa cinta terhadap organisasi.

- b. Badan Standardisasi Nasional sebaiknya memperhatikan gaji yang diberikan terhadap pegawai pemerintah non pegawai negeri sesuai dengan jenjang pendidikan terakhir dan mempertimbangan dengan adanya pemberian *reward*. BSN juga perlu memperhatikan kepada pegawai-pegawai yang mendapatkan pelatihan atau pengembangan kompetensi apakah pegawai tersebut benar-benar memanfaatkan pelatihan atau pengembangan kompetensi tersebut sehingga apa yang sudah di fasilitasi oleh BSN dapat tersalurkan dengan tepat sasaran sesuai dengan adanya penyelenggaraan pelatihan atau pengembangan kompetensi tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan objek dan pernyataan yang berbeda. Dari hasil uji koefisien determinasi bahwa variabel kinerja pegawai yaitu 28,8% dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan motivasi kerja, sedangkan

sisanya 70,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.