BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab sebelumnya mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta utara, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dijelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Berdasarkan Matriks Korelasi antar variabel menunjukkan bahwa nilai tertinggi sebesar 0.440 atau 44% pada dimensi peraturan terhadap kualitas. Artinya dengan Peraturan yang baik mampu meningkatkan kualitas dari Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara dengan besaran 0,472 atau 47.2%, sedangkan sisanya 52.8% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kompetensi, resiko kerja, stress kerja, motivasi kerja, sarana prasarana kerja, kepemimpinan organisasi, usia produktif dan masih banyak lagi

variabel lain yang dapat diteliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.

B. Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. Maka saran yang dapat peneliti berikan adalah:

1. Bagi Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara:
   a. Agar dapat mempertahankan nilai budaya kerja yang selama ini sudah baik dan melakukan perkuatan dalam membuat peraturan dalam hal ini membuat Moto terkait nilai-nilai budaya kerja pada unit Kelurahan Pejagalan dan dapat dibacakan setiap apel pagi/sore dan upacara bendera setiap hari senin. Hal ini diharapkan menjadi pengingat bagi seluruh pegawai Kelurahan Pejagalan.
   b. Perlu disarankan kepada Kelurahan Pejagalan untuk lebih meningkatkan kondisi budaya organisasinya dengan membudayakan peraturan-peraturan yang diterapkan Kelurahan Pejagalan seperti datang tepat waktu, mengukuti apel pagi dan berpenampilan rapih untuk seluruh pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan kinerja pegawai semakin membaik.

c. Memberikan *reward* dan *punishment* efektif untuk dapat mempertahankan pegawai yang berkualitas. Karena apabila seorang pegawai kinerjanya unggul, tidak ada salahnya diberi penghargaan dalam bentuk Sertifikat, dan sebaliknya untuk pegawai yang melakukan pelanggaran agar segera diberikan sanksi yang tegas untuk pembelajaran kedepannya. Kepada pegawai dengan kehadiran terbaik barangkali dapat diberikan *reward* berupa sertifikat (*Employee Of The Month*) sebagai bentuk apresiasi. Kepada pegawai yang sering melanggar jam kerja dapat diberikan *punishment* sesuai sanksi yang berlaku.

d. Membuat pelaporan Monitoring Absensi Pegawai setiap bulannya dan dibahas dalam rapat internal dan dilaporkan untuk menjadi bahan Evaluasi kedepannya.

e. Membuat peraturan yang lebih baik terkait waktu kerja bagi pegawai PJLP, agar PJLP yang memiliki waktu kerja 3 shift dapat memaksimalkan pekerjaannya selama jam keja.

2. Bagi peneliti selanjutnya:

Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel dan indikator lain yang belum diteliti seperti kompetensi, resiko kerja, stress kerja, motivasi kerja, sarana prasarana kerja, kepemimpinan organisasi, usia produktif dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, D. F. (2019). Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *E Jurnal UMS*.

Akmal, (2018). *1,35 Juta PNS Berkinerja Buruk*. Jakarta: https://nasional.sindonews.com/berita/1354801/15/135-juta-pns-berkinerja-buruk?showpage=all.

Amna Hatalea, S. R. (2014). *BUDAYA KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 7.

Anaticia, L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh.

Anugrah, A. S. (2015). Pengaruh Impelemntasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. Hasan Sadikin Bandung.

Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.

Davi Refaldo, K. I. (2017). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Timur Di Bandar Lampung . *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 01*.

Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, S. M. (2020). *Membangun Budaya Kerja pada Instansi Pemerintah*. Cipta Media Nusantara (CMN).

Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Fani Handayani, M. Y. (2021). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerha Pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Visionist Vol 10*.

Ferdy Kurniawan, E. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol 5*.

Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 10*. UNDIP.

Hamid, E. S., & Malian, S. (2004). *Memperkokoh Otonomi Daerah Kebijakan Evaluasi dan Saran*. Yogyakarta: UII Press.

Hasibuan, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.

Jakarta, P. D. (2020). Budaya Kerja. *Peraturan Gubernur Pemerintah Provinsi DKI Jakarta*.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refikaaditama.

Mardani. (2020). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM PEMBIAYAAN SYARIAH RABIHAH ABADI MAKMUR BELITANG III OGAN KOMERING ULU TIMUR . *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol 4*.

Muhajirin. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Promosi dan Investasi Daerah Kabupaten Merauke . *Jurnal Arsitektur dan Planologi*.

Nurdin, U. (2002). Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum. Dalam U. Nurdin, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum* (hal. 70). Jakarta: Grasindo.

Permen PAN RB No 39. (2012). *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja*. Jakarta.

Pujiani, C. (2014). Analisis Budaya Kerja pada PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kanwil X Makassar.

Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gaya Media.

Safi'i, H. (2013). Budaya Kerja di Kantor Urusan Agama Kecamatan Sayegen Sleman Yogyakarta.

Sarah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. XSPORT Internasional Makassar .

Simamora, & Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi Ketiga; Cetakan Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, L. P. (2007). *Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-16).* Bandung: Alfabeta.

Sulistyastuti, P. d. (1991). Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan. Dalam P. d. Sulistyastuti, *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan* (hal. 21). Jakarta: Bumi Aksara.

Sunyoto, D. (2013). *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Ndraha. (2003). *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) Jilid 1-2.* Jakarta: Rineka Cipta.

Usman, N. (2002). Konteks Berbasis Implementasi Kurikulum. Dalam K. B. Kurikulum, *Konteks Berbasis Implementasi Kurikulum* (hal. 70).

Winarno, B. (2002). *Teori, Proses dan Kebijakan Publik.*