

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peranan pembayaran, tunjangan, rekan kerja, pengawasan, dan penghargaan terhadap komitmen kerja pegawai di Kabupaten Karimun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembayaran berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Semakin tinggi pembayaran yang diberikan kepada pegawai, maka komitmen kerja pegawai juga akan semakin tinggi.

Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan berpengaruh signifikan terhadap pegawai di Kabupaten Karimun. Semakin tinggi tunjangan yang diberikan kepada pegawai Kabupaten Karimun maka komitmen komitmen kerja pegawai juga semakin tinggi.

Survei terhadap pegawai di Kabupaten Karimun menunjukkan bahwa rekan kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Para pegawai berpendapat bahwa rekan kerja yang saling mendukung satu dengan yang lain, mempunyai semangat bekerja yang sama akan meningkatkan komitmen kerja mereka.

Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kabupaten Karimun. Hal tersebut tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai karena pengawasan yang dilakukan hanya sedikit aspek yang dilakukan. Aspek yang paling dominan hanya waktu dan kedisiplinan dalam masuk kerja yang dilakukan oleh atasan. Kedisiplinan pegawai dilihat dari masuk atau tidak masuknya pegawai. Masuk kerja merupakan suatu kebiasaan dan dilakukan terus menerus oleh pegawai dengan demikian hal tersebut bukan sebuah tekanan.

Sedangkan aspek lain seperti pengawasan produktivitas kinerja dan evaluasi jarang dilakukan.

Variabel penghargaan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai Kabupaten Karimun. Karena penghargaan di pegawai Kabupaten Karimun bersifat kaku. Penghargaan lebih banyak bukan atas suatu penilaian kinerja, akan tetapi lebih cenderung lama masa kerja. Sehingga pegawai lebih banyak menunggu waktu.

## 5.2 Keterbatasan

Peneliti hanya memperhatikan lima praktik variabel yang kami anggap sesuai di dalam sektor pemerintahan Kabupaten Karimun. Meski pun tidak ada jenis variabel tertentu yang paling efektif di semua konteks, variabel yang dihargai dalam setiap konteks tunduk pada nilai yang berlaku yang disorot dalam masyarakat. Juga penting untuk dicatat bahwa jenis penelitian ini juga memiliki beberapa kekurangan. Pertama, meski penelitian ini memberikan hasil beberapa yang signifikan, perhatian harus dilakukan dalam menerapkan temuan penelitian ini. Terlepas dari hal di atas, kehati-hatian juga harus diterapkan karena konsistensi model dengan data tidak secara otomatis mewakili verifikasi sebab dan akibat itu hanya meminjamkan dukungan untuk itu. Kedua terbatasnya sampel karyawan dalam penelitian diharapkan penelitian mendatang dapat mengumpulkan sampel yang lebih besar. Meskipun kami menyadari pandangan ini, akan menarik bagi penelitian tentang penelitian komitmen untuk meneliti jenis faktor komitmen lain yang sesuai dalam domain publik dengan sampel yang lebih besar.

### 5.3 Implikasi Manajerial

Temuan penelitian ini menyajikan pemahaman yang berharga bagi pembuat kebijakan mengenai bagaimana membuat pegawai berkomitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja dan pembelajaran mereka, meningkatkan praktik profesional.

Pembayaran pegawai Kabupaten Karimun sudah cukup puas dalam meningkatkan komitmen pegawai. Demi meningkatkan komitmen pegawai, atasan maupun perintah yang berwenang harus selalu memperhatikan besaran pembayaran atau gaji yang diterima pegawai. Kenaikan gaji pegawai selalu diperhatikan dengan melihat kinerja dan lamanya bekerja. Kepada dinas harus bisa memberikan peluang kenaikan gaji bagi karyawan.

Setiap pegawai tidak lepas dari tunjangan. Kesejahteraan pegawai tidak hanya dilihat dari besaran pembayaran. Namun besaran tunjangan juga harus diperhatikan. Pemerintah harus bisa memberikan kepuasan tunjangan pegawai.

Tunjangan tersebut seperti tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tempat tinggal, dan tunjangan anak. Tunjangan akan menjamin masa depan lebih baik.

Rekan kerja akan menjadi orang terdekat dalam lingkungan kerja.

Pentingnya rekan kerja adalah sebagai tim yang bisa saling bahu membahu dan kerja sama tim. Kepala dinas harus bisa memperhatikan pegawainya baik dalam bekerja maupun di luar kerjaan. Kepala dinas harus bisa mempersatukan karyawan agar bisa solid dalam bekerja.

Pengawas merupakan sosok penting dalam dunia kerja. Pada umumnya pengawas yang diinginkan adalah pengawas yang bisa memotivator bukan yang menghukum pegawai karena kelalaian. Kepala dinas atau pemerintah harus bisa

memilih orang yang berkompeten dan bisa berperilaku adil terhadap pegawai yang diawasi.

Penghargaan merupakan nilai tambah yang akan diberikan kepada karyawan yang bekerja baik. Kepala dinas maupun pemerintah yang berwenang harus memberikan penghargaan kepada pegawai kompeten dalam berbagai aspek.

Penghargaan tersebut minimal menghargai hasil kerja pegawai agar pegawai merasa dihargai. Penghargaan jabatan atas pengabdian atau pegawai yang bisa menghasilkan sesuatu yang berbeda dan sangat bermanfaat dalam suatu pekerjaan.

Temuan penelitian harus dikonsultasikan sambil mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Langkah-langkah yang dilaporkan sendiri digunakan untuk mengukur komitmen kerja. Rekomendasi yang diberikan untuk diterapkan bagi pengembangan teori dan kebutuhan praktik antara lain:

a. Bagi Dinas Pemerintah

Hasil penelitian menunjukkan pembayaran, tunjangan dan rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen kerja oleh karena itu kepala dinas sebaiknya fokus untuk meningkatkan tiga faktor tersebut agar dapat meningkatkan komitmen karyawan.

b. Penelitian Mendatang

Sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak dan rentang waktu periode yang lebih panjang serta menambahkan variabel-variabel lain untuk meneliti tentang kinerja pegawai atau karyawan.