

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,21 dan $p=0.09$. Berdasarkan kriterianya, dengan p-value 0,09 berarti tergolong signifikan lemah. Indikator penting pada variabel restrukturisasi organisasi yang berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu sentralisasi dengan nilai muatan faktor sebesar 0,895
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,75 dan $p<0,01$. Berdasarkan kriterianya, dengan p-value $<0,01$ berarti tergolong sangat signifikan atau memiliki signifikan yang kuat. Indikator penting pada motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai yaitu harapan dengan nilai muatan faktor sebesar 0,870
3. *R-square* dari variabel Y sebesar 0,74 atau 74% yang menunjukkan besarnya kontribusi atas variabel X1 dan X2. Sedangkan 26% lainnya merupakan faktor lain diluar dari variabel penjelas. Semakin besar nilai *r-square* maka respon dari variabel eksogen semakin baik

5.2 SARAN

1. Untuk meningkatkan struktur organisasi, perlu memperhatikan penempatan pegawai agar tepat sasaran. Hal ini dapat memicu kinerja pegawai yang berkaitan dengan keahlian dari masing-masing individu
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja, perlu lebih memperhatikan tunjangan atau intensif pegawai agar semakin termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka pegawai akan birokrasi akan diperumit, pegawai akan bermalas-malasan dan mengesampingkan tugas yang telah diberikan.
3. Untuk mempermudah dalam melakukan evaluasi dan monitoring perlu dibuat sistem penilaian yang berbasis sistem informasi untuk menciptakan perbaikan kinerja yang berkelanjutan