

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

1. Motivasi kerja, prestasi kerja pegawai dan efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama secara umum telah tercapai dengan baik, dalam arti bahwa sebagian besar pegawai mengakui adanya kesesuaian antara harapan dan kenyataan dari sebagian besar indikator motivasi kerja, prestasi kerja dan efektivitas organisasi.
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian, bermakna apabila motivasi kerja pegawai meningkat, maka efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian juga akan meningkat. Implikasinya, bahwa setiap unit kerja di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama perlu meningkatkan aspek motivasional guna meningkatkan motivasi para pegawai di setiap unit kerja (direktorat) yang ada, baik motivasi finansial maupun non-finansial.
3. Secara parsial prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian, bermakna apabila prestasi kerja pegawai meningkat, maka efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian juga akan meningkat. Implikasinya, para pimpinan ataupun pengambil

kebijakan di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama perlu melakukan usaha-usaha untuk terus memacu prestasi kerja pegawai agar tujuan-tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan efektif.

4. Secara simultan motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama. Kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai dalam membentuk efektivitas organisasi adalah sebesar 0,636 atau sebesar 63,60%. Dengan demikian masih ada faktor lain yang juga turut berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama dengan kontribusi sebesar 36,40%.

## **B. Saran**

1. Pencapaian persentase skor aktual untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 69,11% sudah tergolong baik yang mengindikasikan perlunya organisasi mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah dicapai saat ini. Namun demikian, masih terdapat sebesar 30,89% indikator yang belum dinilai baik, di antaranya diindikasikan bahwa tanggung jawab tugas yang diberikan kepada pegawai belum memberikan dorongan yang kuat dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar organisasi lebih memperhatikan ketepatan dalam pemberian tanggung jawab kepada setiap pegawai yang mencakup aspek penempatan pegawai, juga jabatan yang diemban.

2. Pencapaian persentase skor aktual untuk variabel prestasi kerja pegawai ( $X_2$ ) sebesar 63,95% juga sudah tergolong baik sehingga organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkannya. Namun demikian, juga masih terdapat sebesar 36,05% indikator yang belum dinilai baik, di antaranya diindikasikan bahwa faktor kemampuan pegawai harus lebih diperhatikan oleh pimpinan-pimpinan unit kerja di lingkungan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama. Dalam hal ini disarankan, agar organisasi lebih banyak memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kemampuannya melalui Diklat maupun non-Diklat.
3. Pencapaian persentase skor aktual untuk variabel efektivitas organisasi (Y) sebesar 65,68% juga sudah tergolong baik sehingga organisasi perlu mempertahankan dan meningkatkannya. Namun demikian, masih terdapat sebesar 34,32% indikator yang belum dinilai baik, di antaranya diindikasikan bahwa sistem kerja saat ini belum menyediakan dukungan optimal terhadap kelancaran pelaksanaan tugas, dan masih kurangnya jaminan untuk mencapai kemajuan organisasi di masa depan. Oleh karena itu peneliti menyarankan agar organisasi melakukan evaluasi terhadap sistem kerja yang telah ada sehingga dapat diketahui apakah sistem kerja yang diterapkan sudah berjalan efektif atau sebaliknya berdasarkan dengan standar yang digunakan oleh organisasi maupun standar normatif lain yang diakui validitasnya.
4. Pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai terhadap efektivitas organisasi pada Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama mencapai 63,60%. Dengan demikian masih ada faktor lain yang berperan terhadap

peningkatan efektivitas organisasi, diperkirakan mencakup faktor kemampuan pegawai, fasilitas kerja, dan sistem kompensasi. Oleh karena itu disarankan agar faktor-faktor lain tersebut perlu diteliti oleh peneliti selanjutnya.