

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Budaya Organisasi* (X_1), dan *Kompetensi* (X_2), Terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan. dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Budaya Organisasi* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan.
2. *Kompetensi* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja pegawai* (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan.
3. *Budaya Organisasi* (X_1) dan *Kompetensi* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan.

5.1.1. Implikasi Teoritis

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini, pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan* yang memiliki hubungan yang signifikan terjadi pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan. Dalam *Budaya Organisasi* pegawai. Ini terlihat dari persentase dimensi yang tinggi dengan total jawaban sangat setuju (SS) dan tidak setuju (TS) sebesar 50% yaitu dimensi peduli terhadap kinerja karyawan. Hal ini perlu mendapat perhatian dari instansi agar pegawai merasa lebih nyaman serta bisa mempengaruhi sikap terhadap

pekerjaan kearah positif. Hal yang bisa dilakukan organisasi adalah menyiapkan kebutuhan dalam bekerja pada pegawai seperti memberikan pengertian dan perhatian dalam pekerjaan terutama perihal pekerjaan mereka, atau Budaya Organisasi dan survei lainnya, agar instansi mengetahui apa yang dirasakan pegawai dalam bekerja terkait dengan kekurangan dalam memfasilitasi pegawai dalam bekerja terutama budaya kerja yang baik. nantinya Disamping organisasi harus meningkatkan kinerja dalam melayani masyarakat, organisasi harus bisa terlebih dahulu memperhatikan kesejahteraan pegawainya.

- b. Berdasarkan hasil penelitian ini, Kompetensi merupakan salah satu factor yang diminan dalam peningkatan kinerja karyawan pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan.. Kompetensi tergolong baik dan tinggi disebabkan oleh kebutuhan pada saat ini dengan tujuan meningkatkan serta menariknya pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan latar belakang Pendidikan pegawai dengan tugas pokok yang dikerjakan Ini terlihat dari persentase dimensi paling tinggi dengan total jawaban sangat setuju (SS) sebesar 65 atau 65% yaitu aspek pekerjaan itu sendiri. Organisasi perlu akhirnya berusaha untuk membuat pekerjaan tidak terlalu monoton dan setiap kegiatan ada Kompetensi yang sesuai, dengan menetapkan target pekerjaan yang sesuai dengan kapabilitas pegawai. Hal ini bisa ditentukan dengan mengadakan meeting berkala dengan harapan bisa mengetahui kendala pegawai dalam mengerjakan pekerjaan serta bisa mengetahui kekurangan pegawai. Lalu, organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar tidak terlalu bosan dengan pekerjaan, bisa diawali dengan menerapkan makan siang

bersama, atau setiap pagi melakukan briefing bersama untuk menciptakan kondisi yang diinginkan.

5.1.2. Implikasi Praktis

- a. Pada variabel Budaya Organisasi dalam pernyataan “bantuan tidak tersedia dari organisasi saat saya memiliki masalah” merupakan indikator dengan persentase paling tinggi dilihat dari total sangat setuju (SS) yaitu sebesar 50%. Ini menandakan bahwa pegawai tidak merasakan kehadiran organisasi baik dari level atas dalam hal ini maupun rekan kerja. Kinerja Karyawan dan kinerja organisasi sangat bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen level atas yang baik dengan membangun hubungan dengan pegawai dibawahnya. Diharapkan peran kepala bidang atau level supervisor bisa membantu atau memonitoring pegawai dalam bekerja secara berkala, meningkatkan komunikasi sehubungan dengan pekerjaan ataupun diluar pekerjaan agar mengetahui kondisi pegawainya. Hal ini bisa dilakukan dengan melakukan meeting setiap minggu atau bulan perihal membahas pekerjaan sekaligus mengetahui kondisi pegawainya.

- b. Pada variabel Kompetensi dalam pernyataan “struktur penggajian pada organisasi sudah tepat” merupakan indikator dengan persentase paling tinggi dilihat dari total sangat setuju (SS) yaitu sebesar 65%. Hal ini menandakan bahwa tidak semua pegawai merasa puas dengan kebijakan pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan. SMA perlu akhirnya mempunyai kebijakan yang jelas dan transparan mengenai frekuensi Kompetensi dan mekanisme sistem penghargaan itu sendiri. Kemampuan manajerial sangat

dibutuhkan disini dalam melihat kinerja masing-masing individu. Oleh karena itu, organisasi melalui manajemen level atas perlu akhir memonitoring key performance indicator (KPI) masing-masing individu, untuk melihat secara berkala perihal hasil Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel *Budaya Organisasi* (X_1), dan Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) variabel Budaya Organisasi yang memiliki pegawai. Disarankan Untuk lebih baiknya perlu ditingkatkan lagi *Budaya Organisasi dalam* menerapkan pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan. seperti memberikan *Budaya Organisasi* melalui pengenalan akan budaya sekolah yang membuat hal yang baik dalam budaya organisasi perlu ditingkatkan lagi seperti semangat kerja, motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Kompetensi merupakan tanggapan yang baik dikarenakan banyaknya sekolah-sekolah yang terus meningkatkan kinerja pada karyawan sudah menerapkan metode yang sama sehingga tingkat pengetahuan dan motivasi dalam bekerja pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan. Dan juga oihak sekolah harus bisa memberikan Kompetensi yang baik dan tinggi kepada karyawan.
3. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh *Budaya Organisasi*, Kompetensi dan Kompetensi merupakan variabel yang memiliki

pengaruh yang tinggi terhadap Kinerja Karyawan Oleh karena itu, perusahaan makanan seharusnya dapat lebih meningkatkan lagi Kinerja Karyawan yang diberikan kepada karyawan, khususnya terhadap peningkatan kinerja karyawan pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan.

4. Disarankan bagi penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan., serta dapat meningkatkan kinerja pada SMA Negeri di Kabupaten Musi Rawas Sumatra Selatan. sehingga akan menghasilkan Kinerja karyawan serta meningkat dan menjadi suatu referensi bagi penelitian selanjutnya yang lebih baik.