

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu pada bab ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan serta beberapa saran terkait dengan penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi dan kinerja pegawai di Sentra Pendidikan BRI Bandung berada pada kategori sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada Sentra Pendidikan BRI Bandung. Dengan demikian maka hipotesis penelitian ini (terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada Sentra Pendidikan BRI Bandung) **diterima**.

1. Iklim organisasi pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung dapat dikatakan telah tercipta dengan sangat baik. Kondisi ini terlihat dari aspek iklim organisasi yang meliputi: struktur, tanggung jawab, penghargaan, kehangatan dan dukungan.
2. Kinerja pegawai pada Sentra Pendidikan Bank rakyat Indonesia tergolong dalam kriteria sangat baik. Kondisi ini terlihat dari aspek kinerja pegawai yang meliputi: *quantity of work*, *quality of work*, *cooperative*, *dependability*, dan *initiative*.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada Sentra Pendidikan Bank Rakyat Indonesia Bandung yang tergolong sangat kuat.

B. Saran

Pada kesempatan ini, peneliti akan mengemukakan beberapa saran sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi pihak lembaga dari sisi iklim organisasi

Hasil penelitian mengenai iklim organisasi ini secara umum sudah menunjukkan kondisi yang sangat baik. Namun, secara khusus perlu adanya peningkatan atau pengembangan yang lebih baik lagi dalam beberapa yaitu lebih meningkatkan dukungan dan penghargaan, menyempurnakan kebijakan serta komunikasi yang menjangkau seluruh pegawai.

2. Bagi seluruh pegawai dari sisi kinerja pegawai

Hasil penelitian mengenai kinerja pegawai secara umum sudah menunjukkan kondisi yang sangat baik. Namun, secara khusus perlu adanya peningkatan atau pengembangan yang lebih baik lagi dalam beberapa hal yaitu:

- a. Diharapkan pegawai selalu dapat meningkatkan kualitas dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.
- b. Diharapkan pegawai dapat mengikuti kegiatan-kegiatan seperti diklat dan seminar untuk pengembangan diri, meningkatkan kemampuan dan kinerja sebagai tenaga penyelenggara diklat.
- c. Diharapkan pegawai peka terhadap perkembangan teknologi dan informasi sehingga dapat memperbaharui ilmu dan pengetahuannya yang akan diberikan kepada peserta diklat sesuai dengan perkembangan zaman dan kebutuhan peserta diklat.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Kepada peneliti yang ingin melakukan penelitian sejenis disarankan menggunakan variabel lain yang lebih spesifik yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Disarankan pula pada peneliti lain agar memperbaiki dan memperhatikan kualitas item-item yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data dengan memperhatikan kaidah penulisan item yang telah ada sehingga penelitian dapat menghasilkan hasil yang maksimal dan mempunyai validitas serta reliabilitas yang baik. Selain itu perlu ditingkatkan pengambilan data secara kualitatif (wawancara dan observasi) yang lebih baik sehingga dapat lebih spesifik melihat fenomena yang ada dilapangan.