

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bagian bab akhir dari skripsi ini, penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dan rekomendasi yang didasarkan pada temuan hasil penelitian dan uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai masalah yang diteliti, yaitu: Pengaruh Budaya Mutu Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung. Adapun kesimpulan dan rekomendasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, dapat diambil kesimpulan bahwa Pengaruh Budaya Mutu terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung yang berada dalam kategori cukup. Lebih lanjut diuraikan sebagai berikut:

1. Budaya Mutu Organisasi

Budaya Mutu Organisasi yang ada di lingkungan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung termasuk dalam kategori baik, hal ini terlihat dari hasil perhitungan dengan menggunakan *Weighted Means Scores* (WMS) dengan skor rata-rata (3,45). Hal ini berarti bahwa Budaya Mutu Organisasi di lingkungan tersebut berjalan dengan baik, kondisi ini terlihat dari indikator-indikator Budaya Mutu Organisasi yang memiliki kecenderungan positif, yaitu: 1) Penggunaan Informasi Kualitas Untuk Peningkatan Kinerja sebesar 3,81 % (baik), 2) Kewenangan sebatas

tanggung-jawab sebesar 3,56 % (baik), 3) Komunikasi yang efektif 3,37 % (baik) ,4) kerjasama tim yang solid (baik) 5) Perbaikan terus-menerus 3,13 % (baik), 6) Jaminan Keamanan untuk setiap karyawan 3,13 % (baik), 7) Keadilan Dalam System imbalan/kompensasi 3,31 % (baik), 8) Rasa Memiliki karyawan terhadap organisasi 3,94 % (baik)

2. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) dengan nilai rata-rata (3,84).

Ini mengandung makna bahwa karyawan pada yayasan pondok pesantren daarut tauhid Bandung memiliki kemampuan dan keahlian yang sangat baik dalam menjalankan tugas-tugasnya terutama sebagai seorang pegawai. Hal tersebut tercermin dalam persentase kecenderungan masing-masing indikator, yaitu: 1) Kuantitas Kerja 3,63 % (baik),2) Kualitas Kerja 3,96 % (baik), 3) Pengetahuan tentang Pekerjaan 3,90 % (Baik),4) Kreatifitas 3,65 % (baik),5) Kerja-Sama 3,81 % (baik),6) Inisiatif 3,97 % (baik),7) Kepribadian 3,97% (baik)

Pengaruh Budaya Mutu Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung

Pengaruh Budaya Mutu Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung

Berdasarkan hasil perhitungan (terlampir) uji analisis regresi diperoleh harga a sebesar 3,93 dan harga b sebesar 0,92 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $\hat{Y} = 3,93 + 0,92 X$. Persamaan tersebut memberi arti bahwa apabila terjadi perubahan suatu unit pada variabel X (Budaya Mutu), maka akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,92 dengan arah perubahan positif.

Untuk uji linieritas regresi pada tingkat kepercayaan 99 % dengan dk pembilang = $(1: n-2) = (1:54)$ diperoleh harga F tabel sebesar 7,12 pada taraf kepercayaan 99 % dan F_{hitung} 2,15 ternyata F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , hal ini berarti pola regresi Kinerja Karyawan oleh Budaya Mutu adalah berpola linier atau dapat dikatakan bahwa peningkatan atau penurunan pada Kinerja Karyawan diikuti pula oleh peningkatan atau penurunan budaya mutu secara seimbang.

Dari hasil perhitungan, diperoleh koefisien korelasi (r) antara variable X (Budaya Mutu) dan variable Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,96. Berdasarkan klasifikasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (1992:216), koefisien korelasi tersebut berada antara 0,80 – 1,00. Hal ini dapat dikatakan bahwa Budaya Mutu memiliki pengaruh yang **sangat kuat** dengan Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien korelasi untuk melihat keberartian korelasi tersebut. Kemudian mengetahui prosentase pengaruh yang diberikan variable X (Budaya Mutu) terhadap variable Y (Kinerja Karyawan) dilakukan dengan uji koefisiensi determinasi (KD).

Hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi sebesar 93,71%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan variable Y dan variable X sebesar 93,71 % sedangkan sisanya 6,29 % berhubungan dengan factor lain.

Selanjutnya untuk mempertegas keyakinan hasil tersebut dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan uji t, hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} sebesar 28,38 dan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 99 % dengan $dk (n-2) = (56-2) = 54$ sebesar 2,39. Dengan demikian ternyata t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($28,38 > 2,39$), yang berarti bahwa hipotesis yang diajukan yaitu

Akhirnya dapat penulis katakan bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Mutu dengan Kinerja Karyawan di Lingkungan Yayasan Pesantren Daarut Tauhid Bandung” dapat diterima.

B. Rekomendasi

Didasarkan pada beberapa kesimpulan di atas yang merupakan jawaban terhadap permasalahan-permasalahan penelitian dan merupakan hasil pengkajian hipotesis, peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai bahan informasi dan tindak lanjut dari penelitian ini. Adapun rekomendasi-rekomendasi tersebut antara lain:

1. Rekomendasi bagi Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid

Bandung

- a. Pada umumnya secara kasar, Yayasan Daarut Tauhid sudah mengalami evolusi yang cukup bagus. dikarenakan berbagai factor yang menunjang organisasi tersebut. seperti sumber daya manusia yang cukup dapat

diandalkan dari setiap lininya. ditambah lagi dengan factor pengalaman yang memang tak bisa dibohongi. Yayasan Daarut Tauhid sebagai salah satu icon di Indonesia, sudah seharusnya lebih meningkatkan jati dirinya sebagai salah satu pesantren virtual yang terdepan dan termaju di Indonesia. Setelah beberapa bulan tepatnya sekitar 3 bulan lebih mengobservasi di lapangan. Ada beberapa rekomendasi yang bisa tuangkan di karya akhir di jenjang strata satu ini sebagai berikut :

- 1) Agar kedepannya Yayasan Pesantren Daarut Tauhid bisa benar-benar mewujudkan visinya untuk menjadikan yayasan tersebut sebagai pesantren virtual, dalam bentuk karya nyata yang lebih menyebar dan mengakar dengan berlandaskan tauhid sebagai intisarinnya lagi di tengah-tengah masyarakat Indonesia
- 2) Pembinaan struktur organisasi yang lebih akomodatif, dan lebih profesional lagi kedepannya
- 3) Standar operasional prosedur pada tiap-tiap bagian organisasi yang ada di bawah yayasan. Ke depannya agar lebih memperhatikan para kaum peneliti, yang hendak meneliti. Dikarnakan meneliti merupakan bagian yang tak terpisahkan dari sebuah bentuk akuntabilitas dan profesionalitas sebuah organisasi
- 4) Diharapkan iklim profesionalitas yang dicanangkan tidak membuat segala bentuk jiwa inti dari Daarut Tauhid menjadi bias
- 5) Keikhlasan dan kesabaran merupakan dua hal yang tak boleh luntur dari Daarut Tauhid

- 6) Tidak luntur jiwa dari yayasan itu sendiri kedepannya.
- 7) Diharapkan konsep pemberdayaan masyarakat sekitar benar-benar dioptimalkan lagi
- 8) Model pengembangan syariah yang direncanakan bisa lebih diperluas lagi jangkauannya, tidak hanya di lingkungan daerah tauhid saja.
- 9) Idealnya kedepan yayasan daerah tauhid ini untuk kegiatan pendampingan dari para ahli seperti konsultan lebih diperbanyak
- 10) Intensitas pembinaan keagamaan yang diperbanyak dan diperluas lagi jangkauannya.

- b. Kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan atau mempengaruhi keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan, maka kinerja pegawai harus mendapat perhatian yang pokok bagi pimpinan dan pegawai itu sendiri.

2. Rekomendasi Bagi Pegawai Yayasan Pondok Pesantren Daarut Tauhid Bandung

- a. Pegawai hendaknya mempertahankan semangat kerja sama dalam melakukan kegiatan dan pemecahan masalah.
- b. Pegawai hendaknya secara terus menerus meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tuntutan perubahan yang akan dihadapi dalam pekerjaannya.
- c. Pegawai hendaknya mampu memanfaatkan dan menggunakan fasilitas yang ada.

- d. Pegawai hendaknya terus menumbuhkan sikap loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
- e. Pegawai hendaknya mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki, serta menjaga kondisi lingkungan kerja yang telah dicapai dengan baik.
- f. Pegawai hendaknya meningkatkan lagi kualitas kinerja pegawai yaitu dengan membiasakan diri untuk bekerja secara efektif dan efisien atau tepat waktu dan tepat guna.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada Yayasan Daarut Tauhid, masih banyak aspek-aspek administrasi lainnya yang perlu dikaji dan diteliti. Misalnya Sistem Informasi Manajemen (SIM), Komunikasi dalam organisasi, pengawasan, program kerja dan lain-lain. Selain itu, penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat mengungkap lebih dalam lagi mengenai faktor-faktor lain, selain Budaya Mutu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dan hendaknya peneliti tidak hanya menggunakan satu instrumen penelitian saja, akan tetapi akan lebih baik apabila digunakan dua/lebih instrumen penelitian yang sekiranya relevan dengan masalah penelitian tersebut, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan generalisasi yang dapat dan mampu memberikan makna bagi pemecahan masalah penelitian. Karna keterbatasan waktu, saya menyarankan untuk mahasiswa yang sedang menyusun agar mau untuk memperdalam, memperluas, mempertajam lagi bahasan mengenai budaya

mutu, dikarenakan bahasan yang ada masih belum banyak berkembang dari yang sudah ada. Bahasan ini sangat menarik kedepannya untuk ditelaah lebih mendalam.dan tajam disertai inovasi-inovasi penemuan terbaru mengenai budaya mutu ke depannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, (2005). *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian*, Ali, M. (1995). *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. Bandung: Dewa Ruci
- Faisal, S. (1982). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Fatah, N. (2004). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dan Dewan Sekolah*. Bandung: Pustaka Bani Bani Quraes.
- Heizer Jay. (2005). *Operations Management*.: New Jersey Salemba Empat
- Hadiyanto (2004). Mencari sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan Di Indonesia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Latunussa, I. (1988). *Penelitian Pendidikan Suatu Pengantar*. Jakarta: Depdikbud.
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama
- Nita. (2002). *Studi Komparatif Kinerja Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebelum dan Sesudah Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di Sekolah Dasar Uji Coba MBS Kota Bandung*. Skripsi: Jurusan Adpend: Tidak diterbitkan.
- Purnama, Nursyabani (2005). *Manajemen Kualitas*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Pendidikan Dan Kebudayaan. (2003) *UU Sisdiknas No.02 Tahun 2003*. Jakarta : Sinar Grafika Offset.
- Sudijono, A. (1995). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Sudjana. (1992). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Sugiyono, (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta

Surakhmad. W. (1985). *Penelitian-Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.

