

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dapatlah kiranya diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kondisi budaya organisasi pada prinsipnya sudah mendukung kinerja organisasi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyerap dan mengaplikasikan budaya-budaya yang ada menjadi perilaku yang nyata dalam keseharian para pegawai. Pegawai faham apa yang menjadi nilai di lingkungan mereka, pegawai juga faham apa yang diharapkan dari mereka.
2. Kondisi kompetensi menunjukkan bahwa pada dasarnya pegawai bekerja dengan hasil yang baik, karena mereka memiliki kemampuan. Para pegawai memiliki kompetensi karena mereka memiliki kemampuan fisik yang mendukung terhadap penyelesaian pekerjaan mereka, mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.
3. Kinerja pegawai menunjukkan pada dasarnya pegawai mampu bekerja dengan memberikan hasil yang baik. Pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan pimpinan dan memaksimalkan penggunaan waktu dan sumber daya yang ada, serta

mampu menjaga hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan untuk tetap harmonis, sehingga tercipta kerja sama yang baik.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik pula kinerja. Kompetensi dan berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik kompetensi maka semakin baik kinerja.
5. Budaya organisasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapatlah diberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk lebih menguatkan nilai-nilai budaya organisasi pada diri karyawan, ada beberapa hal yang kiranya dapat dilakukan, yaitu
 - a. Lebih mengaktifkan fungsi lembaga konseling di kepegawaian bagi karyawan yang dinilai kurang menganut budaya organisasi, yang baik sehingga karyawan akan akan lebih faham lagi nilai-nilai budaya organisasi yang diharapkan oleh organisasi.
 - b. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman anggota terhadap nilai-nilai budaya organisasi, yang lebih kepada kegiatan masal, seperti melaksanakan upacara setiap hari senin, atau melakukan pengajian setiap hari jum`at.



- c. Bagi para pemimpin, harus lebih berusaha untuk memberikan kepada anggotanya mengenai pelaksanaan nilai-nilai organisasi dalam kesehariannya di lingkungan kantor.
 - d. Mencari metode yang dapat mengkaitkan antara keberhasilan pelaksanaan nilai-nilai budaya organisasi dengan sistem imbalan.
 2. Sehubungan dengan belum adanya model kompetensi di Pemkab Bandung, ada baiknya dibentuk sebuah tim untuk menyusun sebuah model kompetensi, karena model kompetensi ini pada dasarnya akan berfungsi sebagai dasar untuk melaksanakan fungsi SDM lainnya, seperti perekrutan, seleksi, penilaian prestasi kerja, dan pengimbalan. Oleh karena ada beberapa hal yang kiranya dapat dilakukan, yaitu
 - a. Membentuk tim lintas dinas dan lintas fungsional untuk menyusun sebuah model kompetensi.
 - b. Menyewa konsultan manajemen untuk membantu tim menyelesaikan model kompetensi
 - c. Menyosialisasikan dan menginformasikan kepada seluruh pihak yang terkait mengenai pembuatan model kompetensi, sehingga informasi dan kerja sama yang dibutuhkan dapat diperoleh dengan mudah.
 3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa hal yang kiranya dapat dilakukan, yaitu
 - a. Memberikan pelatihan yang menunjang kepada penyelesaian pekerjaan-pekerjaan yang lebih spesifik.

- b. Agar kinerja dapat terus ditingkatkan, ada baiknya standar kinerja dinaikan, sehingga akan memberikan tantangan yang baru bagi para pegawai, tetapi harus disesuaikan dengan kemampuan dari para pegawai.
4. Untuk meningkatkan pengaruh dari budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja, maka nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi harus selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas. Demikian juga dengan kompetensi, jika model kompetensi telah berhasil dibuat, maka keberhasilan penggunaan model kompetensi sebagai dasar dari pelaksanaan fungsi SDM harus selalu merujuk pada prestasi yang berhasil dicapai oleh pegawai.

