

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap tingkah laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih kecil dari nilai ttabel ($1,301 < 2,10092$), dan besar pengaruhnya adalah sebesar 27,29%
2. Iklim Organisasi berpengaruh terhadap tingkah laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,963 > 2,10092$), dan besar pengaruhnya adalah sebesar 46,92%
3. Dukungan oraganisasional tidak berpengaruh terhadap tingkah laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai – thitung lebih besar dari nilai –ttabel ($-0,086 > -2,10092$), dan besar pengaruhnya adalah sebesar -1,30%
4. Secara simultan terdapat pengaruh antara budaya organisasi, iklim organisasi dan dukungan organisasional terhadap tingkah laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ($16,143 > 3,16$), dan besar pengaruhnya adalah sebesar 72,9%

5.2 Saran

Berdasarkan hasil perhitungan TCR maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi terdapat pertanyaan dengan nilai TCR terendah yaitu tentang “saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan” yaitu sebesar 56,36%. Maka dari itu dapat diberikan saran kepada pimpinan untuk dapat memberikan pengertian kepada seluruh pegawai untuk dapat bekerja sama dalam tim.
2. Pada variabel tingkah laku sdm terdapat pertanyaan dengan nilai TCR terendah yaitu tentang “Saya bersedia menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat menjalankan tugas.” yaitu sebesar 66,36%. Maka dari itu dapat disarankan kepada seluruh pegawai untuk dapat lebih meningkatkan rasa kepedulian terhadap sesama pegawai untuk dapat saling bantu membantu, karena dengan kekompakan tim akan membuat pekerjaan jadi lebih mudah.
3. Pada variabel iklim organisasi terdapat pertanyaan dengan nilai TCR terendah yaitu tentang “Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan” yaitu sebesar 70,00%. Maka dapat disarankan kepada seluruh pegawai untuk dapat lebih meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di berikan dan tidak lempar tanggung jawab ke pegawai lainnya.

4. Pada variabel dukungan organisasional terdapat pertanyaan dengan TCR terendah yaitu tentang “Atasan selalu memberi dukungan di setiap pekerjaan saya” yaitu sebesar 71,82%. Maka dapat disarankan untuk pimpinan dapat lebih memberikan dukungan kepada pegawai agar suasana kantor lebih baik jika pegawai selalu mendapatkan dukungan dari seorang pimpinan.

