

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya peningkatan Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.
2. Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya tinggi atau rendahnya Iklim Organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.
3. Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Organizational Citizenship Behavior akan meningkatkan kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya tinggi atau rendahnya Budaya organisasi tidak akan mempengaruhi tingkat Organizational Citizenship Behavior pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.
5. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior, artinya apabila Iklim Organisasi yang diberikan kepada kerja baik, maka Organizational Citizenship Behavior kerja Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh akan meningkat.

6. Organizational Citizenship Behavior tidak berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh
7. Organizational Citizenship Behavior berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai kerja pada Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat di sarankan sebagai berikut :

1. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel budaya organisasi diperoleh persentase 81,33% dengan kategori baik dan total capain terendah yaitu di peroleh persentase 74,22% dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden budaya organisasi sudah cukup baik digunakan. Saran dari peneliti yaitu Menciptakan visi dan misi yang jelas dan dipahami oleh semua pegawai. Visi dan misi yang jelas akan memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi pegawai, sehingga mereka dapat termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif bagi organisasi
2. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel Iklim Organisasi diperoleh persentase 87,11% dengan kategori baik dan total capain terendah yaitu di peroleh persentase 64,44% dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden Iklim Organisasi sudah cukup baik digunakan. Saran dari peneliti Meningkatkan komunikasi dan interaksi antar pegawai. Komunikasi dan interaksi antar pegawai yang

baik akan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung.

3. Dilihat dari total capaian responden tertinggi pada variabel kinerja pegawai diperoleh persentase 84,89% dengan kategori baik dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 70,22 % dengan kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data capaian responden kinerja pegawai sudah cukup baik digunakan. Saran dari peneliti Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh perlu memiliki sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif. Sistem pengukuran kinerja yang jelas dan objektif dapat membantu pegawai untuk mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah. Berikan penghargaan atau insentif bagi pegawai yang aktif dalam berbagi pengetahuan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berbagi. Adakan kegiatan kolaboratif antar pegawai, seperti proyek tim atau penugasan bersama, untuk mendorong kolaborasi dan pertukaran pengetahuan.
4. Saran untuk Organizational Citizenship Behavior. OCB merupakan perilaku yang dilakukan pegawai di luar tugas dan tanggung jawab formalnya, tetapi bermanfaat bagi organisasi. Pegawai yang memiliki OCB yang tinggi akan berkontribusi secara positif bagi organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, Dinas Koperasi Kota Sungai Penuh perlu mendorong pegawai untuk berperilaku OCB dengan cara-cara berikut: mengembangkan budaya penghargaan terhadap OCB. Pegawai yang

berperilaku OCB perlu dihargai dan diakui, sehingga mereka akan termotivasi untuk terus berperilaku positif

5. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang relevan. Penelitian sebelumnya hanya mempertimbangkan faktor budaya organisasi dan Iklim Organisasi. Peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor individu (kemampuan, motivasi, dan komitmen) dan faktor organisasi (lingkungan kerja, budaya organisasi, dan sistem penghargaan). Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang pengaruh budaya organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai.

