

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di uraikan pada Bab IV maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama Budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap sistem seleksi, dengan koefisien jalur 0,574. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap sistem seleksi adalah 0,3294, atau sebesar 32,94% variasi sistem seleksi ditentukan oleh budaya organisasi.

Kedua, Budaya organisasi secara langsung berpengaruh langsung terhadap Sikap Pimpinan, dengan koefisien jalur 0,610. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap sikap pimpinan adalah 0,3721 atau sebesar 37,21% variasi sikap pimpinan ditentukan oleh budaya organisasi.

Ketiga, Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja, dengan koefisien jalur 0,281. Besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja adalah 0,0789, atau 7,89% variasi Kinerja ditentukan oleh Budaya organisasi.

Keempat, Sistem seleksi berpengaruh langsung terhadap kinerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,151. Besarnya pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja sebesar 0,0228, atau 2,28% variasi Kinerja ditentukan oleh Sistem Seleksi.

Kelima, Sikap pimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja, dengan koefisien jalur 0,243. Besar pengaruh langsung Sikap Pimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,0590 atau sebesar 5,90% variasi Kinerja ditentukan oleh Sikap Pimpinan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Variasi Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Sistem Seleksi, dan Sikap Pimpinan.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil Penelitian dan kesimpulan penelitian, maka upaya - upaya yang diberikan sebagai implikasi penelitian adalah : Sesuai dengan Motto Budaya organisasi Universitas HKBP Nommensen yaitu “ *Pro Deo Et Patria*” (Untuk Tuhan Dan Ibu pertiwi), Acara ibadah yang sudah di bangun perlu semakin ditingkatkan, dan peraturan - peraturan serta kebijakan pimpinan agar mencerminkan *pro deo et patria*.

Di Universitas HKBP Nommensen telah diadakan seleksi dalam penerimaan pegawai dan sesuai dengan hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap sistem seleksi di universitas HKBP Nommensen untuk itu pimpinan perlu mengembangkan metode seleksi yang lebih baik, karena dengan mengikuti seleksi sebelum penempatan akan dapat menolong untuk melakukan *the righ man on the right place* sehingga pegawai dapat melakukan tugasnya dengan lebih baik. Budaya Organisasi di Universitas Nommensen seperti yang telah dirumuskan yakni *Pro Deo Et Patria* juga mempengaruhi sikap pimpinan, untuk itu pimpinan perlu semakin mengembangkan budaya organisasi yang lebih baik, karena budaya yang baik akan membangun kerja sama yang baik yang dapat meningkatkan kinerja pegawai atau membuat seseorang mendapat kepuasan kerja, untuk itu pimpinan perlu

memberi penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, menanamkan sikap disiplin, simpatik serta membangun kerja sama dan hubungan yang baik.

C. Saran - saran

Berdasarkan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini dapat disampaikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Universitas HKBP Nommensen, agar budaya organisasi yang sudah dibangun dapat dipedomani untuk dapat merencanakan peningkatan kinerja pegawai. Kebaktian -- kebaktian pagi yang sudah sejak lama dilakukan semakin ditingkatkan, pegawai agar diberi kesempatan untuk mengembangkan dirinya baik melalui pendidikan formal maupun melalui latihan-latihan. dan juga perlu diperhatikan faktor - faktor yang dapat mempengaruhinya, seperti Budaya Organisasi, Sistem Seleksi dan Sikap Pimpinan.
2. Bagi Pimpinan Universitas HKBP Nommensen, disarankan untuk melakukan evaluasi diri terhadap kualitas kepemimpinan para pengambil kebijakan sehingga dapat mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai di Universitas HKBP Nommensen. Untuk dapat memperbaiki kualitas kepemimpinan dengan cara mengikuti pelatihan tentang kepemimpinan dan senantiasa terus menerus belajar agar kualitas kepemimpinannya semakin meningkat.
3. Bagi Pegawai disarankan agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya, baik melalui pelatihan maupun pendidikan lanjutan agar kinerjanya semakin meningkat

4. Kepada para peneliti agar melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di luar faktor Budaya Organisasi, Sistem Seleksi dan Sikap Pimpinan sehingga menambah wawasan yang lebih luas.