

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN**

#### **V.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada sebelumnya, maka beberapa simpulan yang berhasil diperoleh antara lain:

- a. Koefisien korelasi (R) antar variable budaya organisasi dengan kinerja adalah 0,522, sedangkan koefisien determinasi (R Square) adalah 0,273 besarnya pengaruh antar variable dapat dilihat dari nilai R Square sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 27,3% sedangkan sisanya 72,7 % dipengaruhi oleh faktor. Nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar 0,522 dengan demikian korelasi antar variable budaya organisasi terhadap kinerja terletak pada interval 0,40-0,599 sehingga korelasinya sedang
- b. Koefisien korelasi (R) antar variable kompetensi dengan kinerja adalah 0,792, sedangkan koefisien determinasi (R Square) adalah 0,629 besarnya pengaruh antar variable dapat dilihat dari nilai R Square sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,1 % dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel budaya organisasi dengan kinerja adalah sebesar 0,793 dengan demikian korelasi antar variable budaya organisasi terhadap kinerja terletak pada interval 0,60-0,799 sehingga korelasinya kuat
- c. Koefisien korelasi (R) antar variable kompensasi dengan kinerja adalah 0,940, sedangkan koefisien determinasi (R Square) adalah 0,883 besarnya pengaruh antar variable dapat dilihat dari nilai R Square sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 88,3% sedangkan sisanya 11,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Nilai Koefisien Korelasi (R) untuk variabel kompensasi dengan kinerja adalah sebesar 0,940 dengan demikian

korelasi antar variable budaya organisasi terhadap kinerja terletak pada interval 0,80-0,100 sehingga korelasiny sangat kuat

- d. Koefisien korelasi (R) antar variable budaya organisasi, kompetensi, kompensasi dengan kinerja adalah 0,657, sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,713, besarnya hubungan lebih dari dua variable bebas terhadap variable terikat dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sehingga dapat diketahui besarnya hubungan budaya organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap kinerja sebesar 71,3% sedangkan sisanya 28,7 % dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai Koefisien Korelasi (R) untuk varibel budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi dengan kinerja adalah sebesar 0,657 dengan demikian korelasi antar variable budaya organisasi kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja terletak pada interval 0,60-0,799 sehingga korelasiny kuat

## V.2 Implikasi Manajerial

- a. Budaya Organisasi terlihat nilai-nilai perusahaan di dalam menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan. Di dalam budaya organisasi, perusahaan dapat menetapkan aturan, prosedur, dan nilai perusahaan yang dibuat sebagai pedoman perilaku pegawai ketika menghadapi pekerjaan. Budaya organisasi sebagai system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu dengan organisas lainnya agar pegawai dapat memiliki interaksi positif dengan pimpinan dan rekan kerja lainnya.
- b. Diharapkan Badan Nasional Sertifikasi Profesi dapat menciptakan keberhasilan perusahaan dengan cara meningkatkan keahlian, keterampilan, dan kemampuan bekerja yang dimiliki oleh pegawai. Perusahaan dapat memberikan pelatihan, seminar, dan *conselling*. Pegawai yang tidak memiliki kompetensi baik maka pegawai tersebut tidak dapat mencapai keberhasilan perusahaan.

- c. Sistem pemberian imbalan yang lebih baik membuat karyawan lebih ingin memberikan kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan. Dengan adanya pemberian kontribusi secara maksimal terhadap perusahaan dapat meningkatkan hasil yang dicapai oleh perusahaan.
- d. Menciptakan Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi lebih baik dimiliki oleh perusahaan agar meningkatkan kontribusi yang diberikan oleh karyawan ketika bekerja di dalam perusahaan. Karyawan menjadi mampu mengambil keputusan lebih cepat dalam menghadapi masalah yang ada di dalam perusahaan.

### V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain:

- a. Perlu adanya perhatian pada budaya organisasi di badan nasional sertifikasi dikarenakan budaya organisasi di bnsf dari tiga variabel paling rendah lebih pada penelitian membahas variabel lainnya seperti pemberdayaan terhadap pegawai, saling bertukar pengetahuan di antara rekan kerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai ketika bekerja di dalam perusahaan.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat meneliti di perusahaan lain lebih pada penelitian membahas variabel lainnya seperti pemberdayaan terhadap pegawai, saling bertukar pengetahuan di antara rekan kerja, dan kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai ketika bekerja di dalam perusahaan selain Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- c. Penelitian ini dapat meneliti responden lainnya selain pegawai yang bekerja di Badan Nasional Sertifikasi Profesi seperti meneliti di Departemen lainnya.