

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah BPK PENABUR Bandung. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja guru, memiliki hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0.364 atau 36,4%. Yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan kinerja guru memiliki korelasi cukup kuat. Dan hasil korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja guru, memiliki hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0.519 atau 51,9%. Yang artinya bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja guru memiliki korelasi kuat. Sedangkan hasil korelasi antara variabel budaya organisasi dan motivasi kerja, memiliki hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0.565 atau 56,5%. Yang artinya bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki korelasi kuat.
- Berdasarkan hasil hipotesis 1, diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi budaya organisasi dapat dilihat pada kolom Sig, dengan nilai signifikan sebesar 0,183 yang lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05, atau pada kolom T hitung yang hasilnya sebesar 1.338 lebih kecil dibandingkan dengan T tabelnya sebesar

1.654. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol satu/ $H_0_1$  didukung, artinya bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, dengan hasil hipotesis 1 ini, maka ada variabel lain yang memengaruhi kinerja guru di sekolah BPK PENABUR Bandung.

- Berdasarkan hasil hipotesis 2, diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi motivasi kerja dapat dilihat pada kolom Sig, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05, atau pada kolom T hitung yang hasilnya sebesar 5.944 lebih besar dibandingkan dengan T tabelnya sebesar 1,654. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif dua ( $H_{a_2}$ ) didukung, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah BPK PENABUR Bandung. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Devi Sartika, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2008) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.
- Berdasarkan hasil hipotesis 3, diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi budaya organisasi dan motivasi kerja dapat dilihat pada kolom Sig, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai signifikansi yaitu 0,05. Atau pada kolom F hitung yang hasilnya sebesar 33,879 lebih besar dibanding F tabelnya sebesar 3,047. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif tiga ( $H_{a_3}$ ) didukung, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh widodo (2011) dan Devi

Sartika, Bambang Swasto, dan Heru Susilo (2008) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

- Berdasarkan hasil pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, terdapat pengaruh antara keseluruhan variabel dalam penelitian ini sebesar 27,7% dan sisanya 72,3% dipengaruhi faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain yang memengaruhi budaya organisasi menurut Robbins (2008:264) adalah terdapat konsekuensi dalam budaya organisasi, seperti;
  1. Hambatan untuk perubahan, budaya menjadi tidak terkendali manakala nilai-nilai yang dimiliki bersama tidak sejalan dengan nilai-nilai yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi.
  2. Merekrut karyawan baru yang karena faktor ras, usia, jenis kelamin, ketidakmampuan (cacat), atau perbedaan-perbedaan lain, tidak sama dengan mayoritas anggota organisasi lain akan menciptakan sebuah perbedaan.
  3. Akuisisi dan merger, karena hambatan utama dalam melakukan merger atau akuisisi yaitu perbedaan budaya dalam suatu perusahaan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Milton (1982:76) yaitu:

1. Karakteristik individual, seperti kebutuhan, sikap, kemampuan, minat yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Karakteristik pekerjaan, varian tugas, umpan balik yang diterima, peran, dan kejelasan tugas.

3. Karakteristik lingkungan kerja, yaitu hal-hal yang berkaitan dengan sifat-sifat organisasi dan lingkungan kerja, faktor lingkungan kerja misalnya interaksi dengan sesama rekan kerja dan atasan.

Sedangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002) yaitu;

1. Komponen dalam kemampuan individual tersebut meliputi bakat, ketertarikan, faktor kepribadian termasuk didalamnya faktor kejiwaan.
2. Komponen dari usaha yang dilakukan terdapat motivasi kerja, etika kerja, dan kehadiran pada waktu kerja.
3. Komponen dukungan termasuk pelatihan, peralatan, mengetahui harapan, dan rekan kerja yang produktif.

## **5.2 Saran Penelitian**

Beberapa hal yang dapat penulis sarankan untuk penelitian mendatang, yaitu sebagai berikut:

- Responden penelitian ini berfokus pada guru tetap saja. Maka disarankan untuk penelitian mendatang menggunakan responden guru tetap dan guru tidak tetap.
- Selain menggunakan kuesioner sebagai alat untuk memperoleh data, penelitian mendatang dapat menggunakan wawancara langsung kepada setiap responden untuk menanyakan langsung setiap item pernyataan atau pertanyaan, sehingga dapat diperoleh jawaban dan data yang lebih akurat dan lengkap, sehingga dapat memperkuat hasil penelitian.

- Penelitian mendatang tidak hanya melakukan penelitian di satu organisasi/perusahaan, tetapi bisa di beberapa organisasi/perusahaan.
- Penelitian mendatang dapat memasukkan beberapa variabel penelitian lain yang berhubungan dengan kinerja guru, seperti Kepemimpinan dan kepuasan kerja (Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, 2008).

Beberapa hal yang dapat penulis sarankan untuk sekolah BPK PENABUR BANDUNG, yaitu sebagai berikut:

- Sekolah BPK PENABUR Bandung, dapat memperkuat peran budaya organisasi di lingkungan sekolah, karena Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Peran budaya organisasi tersebut seperti; menyatukan organisasi, sebagai reduksi konflik, sebagai komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok, dan memberikan dorongan motivasi yang positif bagi semua anggota organisasi. Dan meningkatkan dimensi budaya organisasi seperti; mengadakan rekreasi dengan keluarga para guru, sehingga hubungan kekeluargaan antara anggota organisasi dapat terjalin lebih baik.
- Sekolah BPK PENABUR Bandung, dapat lebih aktif memberikan dorongan motivasi yang lebih tinggi lagi kepada para guru tetapnya, agar kinerja guru dalam melakukan proses belajar dan mengajar tinggi dan memberikan kontribusi positif bagi tujuan organisasi. Serta meningkatkan dimensi motivasi kerja seperti; untuk menjadi seorang pimpinan dan bersaing secara sehat dan benar diantara para anggota organisasi, sehingga organisasi dapat mengetahui lebih jelas guru-guru yang memiliki motivasi tinggi dalam memenuhi ke dua dimensi ini.