

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian yang menguji lima hipotesa yang terdapat dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan dari hipotesis-hipotesis tersebut. Berikut kesimpulan peneliti atas kesimpulan dari kelima hipotesa dalam penelitian ini :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

H1 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo (*hipotesis terbukti*). Artinya Jika Budaya Organisasi meningkat, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung (2008) dan Syaifuddin (2011) yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo (*hipotesis terbukti*). Artinya Jika kepuasan kerja meningkat, maka motivasi dalam bekerja juga akan meningkat. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung (2008) dan Syaifuddin (2011) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

H₃ : Budaya organisasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo (*hipotesis terbukti*). Artinya jika Budaya Organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Agung (2008) dan Syaifuddin (2011) yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

H4 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo (*hipotesis tidak terbukti*). Hasil wawancara dengan guru terungkap bahwa guru dalam bekerja di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo termotivasi untuk bekerja bukan karena gaji, promosi atau supervisi, melainkan karena keikhlasan dan pengabdian kepada Allah SWT. Guru-guru di LPFDT berpendapat bahwa bekerja sebagai guru adalah ibadah untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Jadi tidak hanya semata-mata karena puas dengan gaji yang diberikan tetapi jauh lebih penting adalah beribadah kepada Allah SWT selaras dengan visi dan misi LPFDT.

5. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo.

H5 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo (*hipotesis tidak terbukti*). Hasil wawancara dengan guru terungkap bahwa guru dalam bekerja di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo berupaya untuk meningkatkan kinerjanya bukan karena pengawasan (supervisi) atau kebijakan lembaga, melainkan karena keikhlasan dan pengabdian kepada Allah SWT. Guru-guru di LPFDT berpendapat bahwa bekerja sebagai guru adalah ibadah untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat. Jadi tidak hanya semata-mata

termotivasi karena adanya pengawasan dari pimpinan atau kebijakan yang tidak memihak pada guru, yang lebih penting dari itu semua adalah bekerja sebagai lahan untuk berdakwah dan pengabdian kepada kepada Allah SWT. Hal ini selaras dengan visi dan misi LPFDT dimana salah satunya adalah berdakwah melalui dunia pendidikan.

6. Variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan varians konstruk/variabel Kinerja Karyawan.
7. Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mampu menjelaskan varians konstruk/variabel Motivasi Kerja.
8. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya, artinya motivasi kerja karyawan tidak memiliki peran yang cukup penting dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LPFDT.
9. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung, artinya motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau variabel moderator diperlukan untuk memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan LPFDT.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru-Sidoarjo, serta bukti empiris yang telah diperoleh dari hasil penelitian ini, maka ada beberapa saran penulis kepada pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat kami kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk pimpinan Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru-Sidoarjo. Dari hasil penelitian ini diharapkan dari pimpinan LPFDT untuk meningkatkan variabel bebas budaya organisasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi di lembaga ini sudah sangat baik sehingga perlu dipertahankan. Variabel kepuasan kerja (pembayaran gaji atau upah, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi dan Penyelia (supervisi) tidak signifikan bisa meningkatkan kinerja karyawan LPFDT. Begitu pula dengan variabel motivasi kerja (kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi pekerjaan) juga tidak mempengaruhi kinerja karyawan LPFDT.
2. Untuk karyawan (guru) di Lembaga Pendidikan Al Falah Darussalam Tropodo Waru Sidoarjo. jika ingin meningkatkan kinerjanya maka budaya organisasi yang ada di sekolah harus terus dipertahankan dan dilaksanakan oleh semua guru.

3. Untuk peneliti lanjutan atas pengaruh budaya organisasi dan kepuasan dan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan maka disarankan untuk menggunakan responden yang dari karyawan sekolah sebagai penunjang variasi rseponden maupun interaksinya.
4. Untuk pengelola sekolah atau dinas pendidikan terkait. Salah satu tolok ukur keberhasilan pendidikan adalah meningkatnya kualitas sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru. Upaya peningkatan kualitas guru di sekolah harus diimbangi dengan sistem yang baik, yaitu budaya organisasi yang baik dan manajemen yang baik.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini meliputi

1. Nilai angka signifikansi kurang dari 0,05 yaitu untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja yang berarti bahwa tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Ada 2 indikator dalam penelitian ini yang setelah diuji validitasnya ternyata tidak valid yaitu dalam variabel kepuasan kerja pada indikator puas terhadap rekan kerja dan variabel motivasi kerja karena kondisi pekerjaan. Kedua indikator tersebut instrumennya tidak valid sehingga tidak bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya.
3. Ada dua hipotesa yang tidak terbukti dalam penelitian ini yaitu hipotesa 4 dan 5 yang berbunyi pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan LPFDT dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPFDT tidak terbukti. Hal ini perlu dikaji lagi oleh peneliti lain yang bermaksud mengadakan penelitian serupa. Diduga karena ada beberapa indikator yang indeks rata-rata jawaban rseponden kurang baik.

4. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan atau guru-guru LPFDT sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisir untuk sampel diluar sampel penelitian.