

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan (bersama-sama) karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari : orientasi Hasil (X1), orientasi orang (X2), orientasi Tim (X3), dan keagresifan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Yayasan Persekolahan Bina Wirawan. Dari uji F menunjukkan hasil F hitung sebesar 54,372 dengan signifikansi F: 0,000 lebih kecil dari α : 0,05.
2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari : orientasi Hasil (X1), orientasi orang (X2), orientasi Tim (X3), dan keagresifan (X4) berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa pada kenyataannya kinerja konsumen akan cenderung mengalami peningkatan apabila karakteristik budaya organisasi mengalami peningkatan atau semakin menguat dikalangan guru SMPK/SMAK St.Clemens di Boawae Kabupaten Nagekeo.
3. Selanjutnya, dari besarnya koefisien *beta standardized* menunjukkan bahwa variabel orientasi orang (X2) adalah variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja guru. Hal ini didukung oleh besarnya koefisien *beta standardized* variabel orientasi orang (X2)

menunjukkan nilai yang paling besar yaitu sebesar 0,377 dibandingkan nilai *beta standardized* variabel bebas yang lain.

B. Saran

Menindak lanjuti hasil penelitian ini maka Yayasan Persekolahan Bina Wirawan sebaiknya selalu memperhatikan dan mengevaluasi nilai-nilai kareakteristik budaya organisasi secara berkala, untuk menilai kekuatan nilai-nilai budaya organisasi yang ditanamkan pada guru/karyawan.

Yayasan sebaiknya selalu menekankan orientasi pada orang, dalam arti lebih menekankan penghargaan kepada guru sebagai sumber daya manusia yang harus selalu dihargai dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan eksistensinya sebagai manusia yang potensial dan dapat meningkatkan kepuasan kerja guru agar guru memberikan kinerja terbaiknya untuk kepentingan lembaga yakni:

1. Pihak lembaga

Perlu memerhatikan kesejahteraan guru sesuai karakteristik Yayasan, dalam hal ini dapat berpengaruh secara tidak langsung pada kinerja guru/karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya.

- a. Perlu menambahkan variabel lebih agar bisa mengukur budaya organisasi yang berpengaruh pada guru/karyawan. Dengan demikian memberikan gambaran lebih luas.

- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah metode lain dalam meneliti Kinerja guru/karyawan bagian keuangan, misalnya wawancara mendalam terhadap pegawai, sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dan lengkap daripada angket yang jawabannya telah tersedia.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung (2012:60). *Metode Penelitian Bisnis*. Malang : UB Press
- Anwar P.M., (2004:67). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: raika Aditama.
- Arikunto (2013:221), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Penerbit Reneka Cipta.
- Arikunto, (2014:203). *Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik*. Penerbit: Jakarta: Rineka Cipta Tahun terbit: 2014 Jenis: B
- Audi Permata dan Anang Kistyanto. Peran Moderasi Budaya Hierarki Pada Pengaruh Berbagai Pengetahuan Terhadap Inovasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 2, No. 1, April 2013, hlm.1-12*
- Augusty Ferdinand, *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006
- Ibnu Widiyanto. 2008. *Pointers : Metodologi Penelitian*. Semarang: BP.
- Iskandar. (2008:56). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press.
- Koesmono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 7, No. 2, September 2005 (171-188).
- Kotler, 2005:77 *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.

- Rivai, Veithzal.(2004).*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robins (2003:527) *Perilaku Organisasi*. Edisi ke sepuluh. Jakarta: PT Mancanan Jaya Cemerlang.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Sangadji & Sopiah, (2010:44) *Metode Penelitian*.
- Robbins, (2008:294) *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sobirin, (2009:216) *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN
- Schein, (2009:27). *Organization Culture and Leadership*. Jossey-Bass, san Fransisco.
- Sumaki, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) wilayah Suluttenggo area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 15, No.05 Tahun 2015, hlm 538*
- Sugiyono, (2015:7-8) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Sutanta. 2003. *Sistem Informasi Manajemen*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono,(2008:20)*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Munandar, dalam Tosi (2001:264). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja. Pengawasan Kerja. Edisi Pertama*. BPFE Universitas Gajah.
- Umar, (2010:208) *Desain penelitian manajemen strategik: cara mudah meneliti masalah-masalah manajemen strategik untuk skripsi, tesis, dan praktik bisnis*. Penerbit: Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwalliatin, Sitty. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif* Dosen UNISULA Semarang. EKOBIS.Vol 7. No 2. Hal: 241-256