

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

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

1. Variabel Indikator indikator Budaya organisasi yang terdiri dari Inovasi dan pengambilan Resiko (X1), Orientasi Hasil (X2), Orientasi Manusia (X3), Orientasi Tim (X4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Palace Malang. Hasil ini dapat dibuktikan dengan perolehan nilai sig. Sebesar 0.000 yang berarti nilai tersebut dibawah 0.05 dan F hitung 22.809 lebih besar dari F tabel 2.57 dengan persamaan  $Y = 10.0075 + 1.231 X1 + 0.596 X2 + 0.567 X3 + 1.433 X4 + 7.466$ . Selain itu koefisien determinasi (*Adjust R<sup>2</sup>*) sebesar 0.840 atau 84.0 %. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari indikator berinovasi dan mengambil resiko, berorientasi pada hasil, berorientasi pada manusia, berorientasi pada tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial dari keempat indikator budaya organisasi yang terdiri dari berinovasi dan mengambil resiko, orientasi hasil, orientasi manusia dan orientasi tim, hanya indikator inovasi dan mengambil resiko, orientasi tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Palace. hasil ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji t pada indikator berinovasi dan mengambil resiko sebesar 0.045 atau berada dibawah 0.05 dan nilai signifikansi uji t pada indikator orientasi tim sebesar 0.048 atau berada dibawah 0.05
3. Indikator budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah indikator orientasi tim (X4) karena memberikan sumbangan

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

efektif (hasil perkalian koefisien korelasi dengan *Standardized beta* ) terbesar yaitu sebesar 23.80% dibandingkan indikator budaya organisasi lainnya. dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Palace Malang.

### B. Saran

Berdasarkan keimpulan dan pembahasan hasil penelitian, maka dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa indikator budaya organisasi yang terdiri dari berinovasi dan mengambil resiko, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim di Hotel Grand Palace Malang secara simultan, sangat di pengaruhi oleh keempat indikator diatas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Grand Palace Malang, disarankan agar perusahaan dapat meninjau kembali tentang aspek budaya organisasi demi mencapai hasil kerja karyawan yang maksimal.
2. Dari penelitian ini indikator berinovasi dan mengambil resiko, orientasi tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial, sehingga perusahaan diharapkan agar lebih meningkatkan dan memperhatikan agresifitas, inovasi dan pemabilan resiko serta terus melakukan koordinasi yang baik, kerjasama dan rasa toleransi terhadap karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil kerja yang lebih baik.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah indikator variabel budaya organisasi selain berinovasi dan mengambil resiko, orientasi hasil, orientasi manusia dan orientasi tim yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nell (2014) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol.14. No. 2
- Arikunto, S.( 2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Agwu,.M.O. (2014). *Organization Culture and Employee Performance in the National Agency for Food and Drugs Adsintrator and Control (NAFDAC) Nigeria*. Global Journal of Mangement Business Resaerch 14.14 Issue:1-10
- Churchill, Gilbert A. (2005) *Dasar-Dasar Riset Pemasaran*. Alih Bahasa Oleh Andriani, Dkk. Penerbit Erlangga : Jakarta.
- Darsono. P 2010 *Budaya Organisasi*. Nusantara Consulting .Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikrahmawati. (2016) *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*. Skripsi tidak di terbitkan: Universitas Halu Oleo Kendari.
- Kokasih. Yonathan Steve (2014) *Pengaruh Budaya Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA Vol. 2. No. 1.
- L. Mathis, Robert &H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management* . Salemba Empat : Jakarta.
- Mangkunegara. (2011) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya :Bandung.
- Pabundu. Tika (2010) *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Sinar Grafika Offset : Jakarta.
- Pratiwi, Riska, (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Dipublikasikan.
- Prihaartini ,Tri dkk.(2012). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Adira*

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Dinamika Multi Finance Tbk. Cabang Bogor), (Online), (<https://repository.perbanas.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/1221/Jurnal02.pdf?sequence=1>)

Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing: Malang.

Riani, Asri Laksmi 2011 *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu .Yogyakarta.

Ritawati. Agustina 2013 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen. Vol.9 No 1.

Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Rajawali Press : Jakarta

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* . Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2018) . *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.

\_\_\_\_\_ (2012) *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat : Jakarta.

Santoso,Singgih.(2010)*Statistik Parametrik,Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS*. PT Gramedia : Jakarta.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama : Bandung

Shahzad Fakhar. 2014. *Impact Of Organizational Culture On Employees' Job Performance An Empirical Study Of Software Houses In Pakistan*, 24 (3).(online),(<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>)

Sinaga, prima nugraha S.(2010). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi Sumatra Utara*. Skripsi Tidak Di Terbitkan: Universitas Sumatra Utara Medan.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu : yogyakarta

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana . Jakarta.
- \_\_\_\_\_ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Tanuwibowo. Jessica Clairine (2014) *Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan*. Trikonomika Volume 13, No. 2. ISSN 2355-7737
- Teguh, Pambudi. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Manajemen Pengetahuan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Pelabuhan indonesia (persero) Cabang kota Dumai*. 4 (1). (Online), (<https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/13014/12656>)
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja: Jakarta*. Rajawali Pers.
- Ying Lee Huey, Ahmad Kamarul Zaman B, (2009) , *The Moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour And Organizational Commitment And Between Organizational And Job Satisfaction And Performance*, *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30. No (1) <https://doi.org/10.1108/01437730910927106>