

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat. Berdasarkan dari hasil hipotesis, disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar 0,233 dan *t-statistic* > 1,96 yaitu 3,061. Selanjutnya nilai *p-values* juga memenuhi syarat yaitu $0,002 < 0,05$. Maka dari itu variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung atau dengan kata lain H1 dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan pengaruh langsung antara variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja secara langsung dengan nilai *original sample* sebesar 0,347 dan *t-statistic* > 1,98 yaitu 3,324. Selanjutnya nilai *p-values* juga memenuhi syarat yaitu $0,001 < 0,05$. Maka dari itu variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja secara langsung atau dengan kata lain H2 dalam penelitian ini diterima.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja secara langsung dengan nilai

original sample sebesar 0,359 dan *t-statistic* $> 1,96$ yaitu 3,886. Selanjutnya nilai *p-values* juga memenuhi syarat yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dari itu variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung. Sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung atau dengan kata lain H3 dalam penelitian ini diterima.

4. Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan pengaruh tidak langsung antara variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. Nilai *original sample* pengaruh ketiga variabel ini adalah senilai 0,125 dengan *t-statistic* $> 1,96$ yaitu 2,132. Dapat dilihat nilai *p-values* pada tabel di atas adalah sebesar $0,034 < 0,05$ maka variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung. Sehingga dapat diambil kesimpulan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi atau dengan kata lain H4 dalam penelitian ini diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat, maka budaya organisasi harus menjadi perhatian instansi. Atasan harus dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif karena budaya organisasi dapat menginternalisasi nilai-nilai dalam diri pegawainya. Apabila terciptanya suasana organisasi yang baik, maka pegawai akan termotivasi karena suasana organisasi tersebut dapat memberikan kenyamanan pada pegawainya. Ketika pegawai sudah termotivasi, maka mereka akan berlomba-lomba untuk memberikan kinerja yang terbaik demi tujuan organisasi.

Selain itu, motivasi kerja juga memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Jika instansi ingin meningkatkan kinerja pegawainya, maka instansi dapat menggunakan peran motivasi kerja. Atasan harus dapat mendorong pegawainya agar termotivasi. Atasan harus memberikan dukungan penuh, semangat, serta perhatian. Instansi juga harus dapat memenuhi kebutuhan pegawainya agar dapat termotivasi untuk bekerja.

Jika budaya organisasi yang baik tanpa adanya motivasi kerja, belum tentu kinerjanya menjadi baik. Apabila pegawai sudah termotivasi, maka pegawai akan berlomba-lomba untuk bekerja lebih giat lagi. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada kinerja instansi. Kinerja yang baik akan membuat instansi meningkat, sementara kinerja pegawai yang buruk akan menyebabkan instansi stagnan bahkan menurun.

Hasil penelitian pada variabel budaya organisasi, menunjukkan bahwa instrumen dengan nilai tertinggi adalah pada pernyataan BO13 yaitu “Saya merasa rekan kerja saya menilai segala sesuatu secara subjektif.” Responden menganggap bahwa banyak rekan kerjanya yang melihat persoalan secara subjektif. Subjektif sendiri adalah keadaan dimana pegawai berpikiran relatif, berdasarkan perasaan atau selernya. Semua pegawai berhak mendapatkan perilaku yang sama. Jangan hanya karena tidak menyukai rekan kerjanya, maka bersikap tidak hormat. Sehingga perilaku saling menghargai dan meyakini sangat dibutuhkan.

Hasil penelitian pada variabel kinerja menunjukkan bahwa instrumen dengan nilai tertinggi adalah pada pernyataan KP2 yaitu pernyataan “Pegawai seringkali tidak teliti dalam memeriksa laporan.” Ketelitian dalam bekerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan. Ketelitian akan bermanfaat dalam meminimalisir kesalahan. Seperti ketidak telitian dalam penulisan (*typo*) ataupun ketidak telitian dalam menghitung angka. Beda penulisan, terkadang menjadi beda arti, salah menghitung juga akan berakibat fatal. Sehingga ketelitian perlu ditingkatkan.

Hasil penelitian pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa instrumen dengan nilai tertinggi adalah pada pernyataan MK4 yaitu “Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.” Responden merasa tingkat keamanan dalam bekerja baik di Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat. Hal tersebut bisa didukung oleh peralatan dan perlengkapan yang aman digunakan serta jaminan keamanan dalam bekerja. Sehingga Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat perlu mempertahankan kondisi kerja yang aman.

C. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja adalah sebesar 2,132 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Peneliti lain yang memiliki ketertarikan dalam melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memperbanyak sumber literatur terkait budaya organisasi, kinerja, dan motivasi kerja serta menambah jumlah responden, populasi, dan objek penelitian agar dapat menjelaskan hubungan yang benar-benar sesuai dengan keadaan sebenarnya juga dapat memberikan penelitian yang lebih baik lagi.
3. Menurut pendapat responden pada pernyataan “Pegawai mendokumentasikan laporan tepat waktu” memiliki nilai terendah. Saran untuk pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Jakarta Pusat adalah untuk meningkatkan kedisiplinan waktu dalam bekerja dan menghilangkan sifat menunda-nunda pekerjaan demi meningkatnya kinerja.
4. Menurut pendapat responden “Saya diberikan kesempatan mengembangkan ide” memiliki nilai paling rendah. Saran untuk atasan adalah memberikan kesempatan pegawai untuk menyalurkan ide dan gagasannya agar pegawai dapat berkembang dan produktif.
5. Menurut pendapat responden “Instansi menyediakan ruang istirahat yang nyaman” memiliki nilai paling rendah. Saran untuk atasan adalah untuk memberikan ruang yang nyaman untuk istirahat seperti saung untuk bersantai. Hal tersebut setidaknya dapat meningkatkan motivasi pegawai.