

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis keseluruhan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah ditunjukkan dengan hasil olah data statistik nilai probabilitas atau signifikansi 0,025. Besar pengaruh faktor budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 0.350. Begitu juga pada BMT Al Ikhlas yang ditunjukkan nilai probabilitasnya pada 0,005 dan nilai kontribusi budaya organisasi sebesar 0,378. Angka – angka diatas adalah nilai koefisien β_1 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kedua BMT tersebut.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas. Hal itu dibuktikan dari hasil olah data yang menunjukkan nilai probabilitas (*sign*) sebesar 0,002 dan besar pengaruh dimensi motivasi memiliki kontribusi sebesar 0.404 pada BMT Bina Ummah. Pada

BMT Al Ikhlas terdapat nilai probabilitas sebesar 0,000 dan besar pengaruh dimensi motivasi memiliki kontribusi sebesar 0,568. Angka-angka tersebut menunjukkan nilai motivasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

3. Secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas. Hal itu dapat dibuktikan dari hasil olah data kedua BMT tersebut menunjukkan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga kedua variabel tersebut memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kedua BMT tersebut.
4. Analisis komparasi menunjukkan bahwasanya budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun secara parsial dan itu berlaku pada BMT Bina Ummah maupun BMT Al Ikhlas. Besaran nilailah yang membedakan diantara keduanya dan menurut peneliti berdasarkan nilai hasil uji baik secara parsial dan simultan yang telah diperoleh pengaruh budaya organisasi dan motivasi memiliki porsi pengaruh yang cukup besar dibandingkan yang terjadi di BMT Bina Ummah. Hal itu dimungkinkan terpengaruh oleh usia berdiri BMT Al Ikhlas yang lebih lama daripada BMT Bina Ummah.

5. Berdasarkan atas semua hasil olah data yang telah dilakukan baik secara validitas, reliabilitas, simultan, parsial, dan secara analisis

regresi linier menunjukkan bahwasanya variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berlaku pada semua data yang dimiliki oleh BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas, dengan begitu dapat diartikan bahwasanya budaya organisasi dan motivasi yang ada dan tercipta secara kondusif memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dari kedua BMT yang menjadi objek penelitian.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi dari kedua BMT yang diteliti yakni BMT Bina Umma dengan "SIMPLE" yang telah diterapkan dan BMT Al Ikhlas dengan "Bekerja adalah Ibadah" dan berbagai nilai-nilai positif yang dijadikan sokongan moral bagi setiap karyawannya hendaknya selalu dijaga dan tetap dijadikan landasan pekerjaannya agar suasana kondusif yang telah tercipta semenjak diterapkannya budaya tersebut oleh kedua BMT. Nilai-nilai budaya yang menjadi buah pemikiran dari para pimpinan dan perintis kedua BMT ini diharapkan dapat direalisasikan secara simultan sehingga dapat

2. Kepada pengurus dan petinggi dari BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas hendaknya selalu memonitoring dan menjaga agar motivasi dari setiap karyawannya terdeteksi sejak dini apabila menunjukkan penurunan yang diakibatkan oleh berbagai hal. Motivasi adalah salah satu bagian terpenting dalam diri manusia untuk memacu peningkatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi dalam berbagai bentuk tersebut akan dapat memacu kinerja karyawan lebih baik lagi. Oleh karena itu hendaknya kedua BMT memperhatikan salah satu sumber motivasi yaitu kesejahteraan karyawan baik segi insentif dan pemberian penghargaan yang disesuaikan dengan kinerja prestasi karyawan agar karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, akan tetapi jangan dilupakan juga hal-hal lain yang bisa memberikan motivasi pada setiap karyawan.

3. Berdasar atas hasil penelitian ini peneliti mengharapkan agar BMT Bina Ummah dan BMT Al Ikhlas untuk selalu melakukan pemutakhiran dalam berbagai bidang, yang peneliti terutama harapkan adalah bagaimana menjaga budaya organisasi dalam kantor agar selalu kondusif dengan melakukan refleksi nilai-nilai yang diterapkan oleh kedua BMT baik secara berkala ataupun dalam suatu kesempatan tertentu yang menjadi hari baik bagi

1.1. BMT. Mengapasi motivasi peneliti menyarankan kepada

para segenap pengurus dan pimpinan untuk memberikan lagi motivasi bagi karyawannya yang dapat dilakukan dalam berbagai bentuk kegiatan baik berupa pelatihan secara khusus, pemberian reward ataupun dalam bentuk yang lain demi terjaganya setiap motivasi dari karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dengan sepenuh hati.

4. Pada penelitian ini terdapat keterbatasan yang berkaitan dengan penilaian kinerja melalui kuisisioner yang dinilai sendiri oleh para karyawan. Oleh karena itu, bagi siapapun peneliti selanjutnya yang akan melaksanakan penelitian berkaitan dengan penilaian terhadap kinerja karyawan suatu organisasi ataupun perusahaan. Apabila pengumpulan datanya menggunakan kuisisioner akan lebih proporsional apabila diserahkan kepada atasan karyawan tersebut sebagai penilai atas kinerja setiap karyawannya. Cara lain dari penilaian kinerja karyawan bisa didapat dari laporan penilaian kinerja karyawan yang sudah lebih dimiliki oleh setiap organisasi