

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan terhadap masalah ini :

1. Motivasi secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sahabat Alam Indonesia.
2. Budaya organisasi secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Sahabat Alam Indonesia
3. Motivasi dan Budaya organisasi secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja anggota Sahabat Alam Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari kesimpulan diatas, saran yang dapat disampaikan adalah :

5.2.1. Bagi Organisasi

Organisasi diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan atau pertimbangan untuk terus meningkatkan kinerja anggota. Ini karena dengan meningkatkan kinerja anggota, visi, misi, dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari penelitian ini, penulis dapat membuat beberapa rekomendasi, yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi motivasi anggota Sahabat Alam Indonesia adalah kebutuhan akan hubungan atau afiliasi. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, Sahabat Alam Indonesia diharapkan

dapat memenuhi kebutuhan anggotanya dengan membangun komunikasi internal dan eksternal organisasi, memberikan jaringan yang luas kepada anggotanya. Selain itu, Sahabat Alam Indonesia harus meningkatkan keinginan anggota mereka untuk mencapai prestasi yang diperlukan. Sudah jelas bahwa kinerja karyawan akan lebih baik jika dapat meningkatkan semua elemen motivasi anggota staf untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

2. Orientasi pada orang, yaitu keputusan manajemen yang mempertimbangkan dampak pada anggota organisasi, adalah salah satu faktor budaya organisasi yang mempengaruhi anggota Sahabat Alam Indonesia. Oleh karena itu, Sahabat Alam Indonesia harus mempertahankan budaya organisasi yang mempertimbangkan anggota dalam setiap keputusan yang dibuat. Selain itu, Sahabat Alam Indonesia harus meningkatkan indikator budaya organisasi lain agar mereka dapat membangun budaya yang kuat di dalam organisasi untuk menjaga kinerja yang baik dan berkelanjutan.
3. Dalam variabel kinerja, tanggung jawab adalah faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Sahabat Alam Indonesia. Berdasarkan faktor ini, diharapkan Sahabat Alam Indonesia terus memberikan tanggung jawab kepada anggotanya sesuai porsi dan keahlian mereka dengan memberi mereka target. Dengan begitu, kinerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan berkembang.

5.2.2. Bagi Akademisi

Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian terkait dengan tema tentang budaya dan motivasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan berbagai dimensi dan indikator. Penelitian ini juga diharapkan dapat didukung oleh teori atau penelitian terbaru.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Neraca lembaga non-profit yang melayani rumah tangga 2018–2020*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (2008). *Pengantar bisnis kontemporer edisi kesebelas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dayani Johansen, K. C. D. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Harapan Anugrah*. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen kepemimpinan teori dan aplikasi (edisi revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1985). *Organization behaviour, structure, processes (5th ed.)*. Texas: Business Publication.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi (edisi bahasa Indonesia)*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia (terjemahan Dian Angelia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995). *Organizational behavior: Managing people and organizations (4th ed.)*. Boston: Houghton Mifflin Co.

- Munawirsyah, I. (2018). *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 10(1). <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen strategik organisasi non-profit bidang pemerintahan dengan ilustrasi di bidang pendidikan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oudejans, R. (2007). *Linking extrinsic and intrinsic motivation to job satisfaction and to motivational theories (Master's thesis)*. University of Maastricht, Faculty of Economics and Business Administration, Department of Organization and Strategy.
- Purwanto, N. (2007). *Psikologi pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen (edisi 10)*. Jakarta: Erlangga.
- Safaah, L., & Suparwati. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.KAI DAOP 8 Surabaya*. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 11(2). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinollah, S., & Amin, Z. (2021). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang*. *SKETSA BISNIS*, 8(2), 112-122. <https://doi.org/10.35891/jsb.v8i2.2556>
- Sinollah, S., Zarkasih, K., & Arsyianto, M. T. (2020). *Analisis pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja dosen dan karyawan*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 6(10). <https://doi.org/10.37058/jem.v6i1.1494>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

Sunyoto. (2010). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Suwarto, K. (2009). *Budaya organisasi, kajian konsep dan implementasi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.

Wahyudi, W., Tupti, D., & Zulaspan. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1).

<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>

Wexley, K. N., & Yukl, G. (2000). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia (terjemahan Muhammad Shobaruddin)*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT