

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis korelasi berganda yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini berhasil mendukung ekspektasi peneliti bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai. Dari hasil uji korelasi dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai probabilitas 0,000, nilai ini tidak lebih besar dari 0,05 ($\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Dengan demikian, hal ini membuktikan bahwa tinggi rendahnya motivasi berhubungan erat dan signifikan dengan tinggi rendahnya kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji korelasi ternyata juga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai probabilitas 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Kondisi ini menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.
3. Sementara pada saat variabel motivasi dan budaya organisasi dikorelasikan dengan variabel kinerja pegawai didapat nilai probabilitas 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Hasil ini sekali lagi membuktikan bahwa variabel motivasi dan variabel budaya organisasi secara bersama-sama berhubungan erat dan signifikan dengan kinerja pegawai.

Selain itu diketahui pula bahwa besarnya hubungan antara variabel motivasi dan variabel budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja

pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0.671 atau ($r_{YX1,X2} = 0.671$). menunjukkan pengaruh yang kuat.

4. Sedangkan kontribusi secara simultan atau secara bersama-sama dari variabel motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dari nilai R^2 dikalikan dengan 100% atau $Y = R^2 \times 100\%$, yaitu $Y = 0.450 \times 100\% = 45\%$. Berarti kontribusi secara simultan variabel motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 45%, sedangkan sisanya 55% ditentukan oleh variabel lain

5.2. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai, baik secara bersama-sama (simultan) maupun secara terpisah (parsial) berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti antara lain:

1. Pimpinan dalam organisasi hendaknya memberikan perhatian yang lebih terhadap aspek motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan optimal, serta kelancaran pelaksanaan kegiatan tetap terjamin.
2. Variabel motivasi dan budaya organisasi sama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah. Oleh karena itu hendaknya semua pihak yang ada dalam organisasi Direktorat Pendidikan Madrasah, mulai dari pimpinan tertinggi hingga pegawai di tingkat yang paling rendah dapat sama-sama berupaya untuk terus memotivasi diri dan menjalankan budaya organisasi yang

telah disepakati bersama sehingga suasana menjadi kondusif dan pada akhirnya diharapkan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

3. Diperlukan penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah diluar variabel motivasi dan budaya organisasi. Penelitian lanjutan (pengembangan penelitian) ini sangat diperlukan untuk dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif dan signifikan pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah. Dengan mengidentifikasi faktor ini maka akan semakin memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Pendidikan Madrasah.

