

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan yang nantinya semoga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, berikut hasil kesimpulan dari setiap pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di PT Brilliant Think Center, yang artinya baiknya budaya organisasi di perusahaan itu menjadi kepuasan bagi karyawannya.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja T Brilliant Think Center, semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan T Brilliant Think Center, yang artinya semakin baiknya budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan T Brilliant Think Center, yang artinya semakin baik motivasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan T Brilliant Think Center, yang artinya meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut

6. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan T Brilliant Think Center, yang artinya secara tidak langsung variabel budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan T Brilliant Think Center, yang artinya secara tidak langsung variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan ditarik kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Brilliant Think Center yang berada di Palembang sebagai berikut:

1. Bagi lembaga, untuk terus melakukan inovasi yang lebih baik agar kinerja karyawan terus meningkat agar bisa mencapai target-target yang telah ditargetkan oleh perusahaan itu sendiri.
2. Bagi karyawan, diharapkan untuk tidak merasa puas dan juga dapat meningkatkan pengetahuan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan yang telah disediakan oleh perusahaan agar perusahaan ini dapat terus berkembang menjadi lebih baik dari tahun ke tahunnya.
3. Penelitian selanjutnya yang ingin mengambil tema yang sama disarankan agar dapat melihat variabel lain, supaya peneliti

selanjutnya dapat memperluas wawasan dengan menggunakan metode yang berbeda dan subjek yang berbeda.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Renika Cipta.
- Bliss, Wliam G., 1999, *Why is Corporate Important?*. Work force pp 8-9.
- Bucahanan, David; Huncznski, Andrzej, 1997, *Organizational Behavior an Introductory Text*. Third Edition, Europe : Prentice Hall
- Cahyono, Budi dan Suharto, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol. 1 No.1: p.13-30.
- Cascio, Wayne F, 1995), *Managing Human Resources: Productivity, Quality of worklife, Profits*. Fourth Edition. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G., 2001, The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol. 16 No.4 pp 234-245
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hendri, Suryani. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hessel, Nogi S.Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Grasindo, Jakarta
- Indriani, Ety dan Waluyo, Hari, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*, *Jurnal STIE-AUB*, Surakarta.
- <https://www.cargill.co.id/id/perkebunan-dan-pabrik-pt-hindoli>.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, )
- Kotter, Jhon P. and Heskett, James L., 1992, *Corporate Culture and Performance*,

- New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Locke E.A., 1983, *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette, M.D. (Ed), Hand Book Of Industrial Psychology*, New York : John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Manurung,Ratlan. 2014. *Analisis Jalur Path Analysis, Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Citra.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*.Badan.Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Molenaar, Keith, 2002, *Corpoarte Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety* . Profesional Safety pp 18-27
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.
- Panorama, Muhajirin Maya. 2017. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kuanlitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.
- Prawoto, Agus Tria Basuki Nano. 2017. *Analisi Regresi Linier Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahayu, Deny Danur. *Pengaruh Iklan dengan Epic Model Pada Media Televisi Terhadap Sikap Penonton di kota Pekan Baru*. Jurnal social Ekonomi dan Pembangunan. Vol2. No 6.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PTRAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Prehallindo. Jakarta
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey –Bass Publishers, San Francisco

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Manual & SPSS*, (Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri).
- Soeprihantono, J., 1988, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta..
- Stoner, James A. F. 2002. *Menejemen*. Erlangga, Jakarta
- Sudarmanto, Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBN SPSS Statistic 19*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.Wiratna. 2018. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam Edisi Kedua*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Testa, Mark R., 1999, *Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161
- Waldman, David A., 1994, The Contribution of Total Anality Management to a Theory of Work performance, *Academy of Management Review*, Vol 19 No.3, pp 210-536