

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Unggul Kupang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Analisis Deskriptif menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian di Yayasan Pendidikan Unggul Kupang secara umum berada pada kategori yang sangat baik, dengan rincian sebagai berikut:
 - a) Motivasi Kerja (X_1) berada pada kategori Baik (3,40), yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki dorongan serta semangat kerja yang kuat untuk memberikan kontribusi terbaik.
 - b) Budaya Organisasi (X_2) berada pada kategori Baik (3,66), yang menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi dan kerja sama tim telah terinternalisasi dengan kuat di lingkungan yayasan.
 - c) Pengembangan Karier (X_3) berada pada kategori Baik (3,62), yang menandakan bahwa karyawan merasa memiliki peluang pertumbuhan profesional dan kejelasan masa depan yang baik di yayasan.
 - d) Kinerja Karyawan (Y) berada pada kategori Sangat Baik (4,4), yang mencerminkan produktivitas dan kualitas kerja guru serta staf yang luar biasa dalam mencapai target institusi.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan hierarki kebutuhan karyawan sesuai teori Abraham Maslow telah berhasil mendorong guru dan staf untuk memberikan kontribusi maksimal. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja mereka secara nyata.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan indikator dari Edison dkk, kuatnya kesadaran diri dan orientasi tim dalam budaya yayasan telah menjadi pilar utama yang membentuk perilaku kerja positif. Lingkungan kerja yang sehat dan nilai-nilai organisasi yang kuat terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sedominan motivasi dan budaya, adanya perencanaan dan pengembangan karier sesuai teori Busro tetap menjadi faktor yang dipertimbangkan oleh karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja mereka di yayasan.
5. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sinergi dari ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menciptakan tingkat kinerja karyawan yang berada pada kategori Sangat Tinggi (4,4). Model regresi ini terbukti sangat layak dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di Yayasan Pendidikan Unggul Kupang.

6. Kontribusi ketiga variabel independen tersebut terhadap variasi Kinerja Karyawan adalah sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Yayasan Pendidikan Unggul Kupang

- a) Untuk mempertahankan tingkat motivasi kerja guru dan staf yang sudah berada pada kategori tinggi dengan terus memperhatikan hierarki kebutuhan karyawan. Fokus utama harus diarahkan pada perbaikan disiplin waktu yang sempat menjadi kendala operasional melalui pemberian apresiasi atau penghargaan, baik secara materi maupun non-materi, bagi karyawan yang menunjukkan komitmen kehadiran dan tanggung jawab tugas yang luar biasa. Selain itu, menjaga lingkungan kerja yang nyaman dan memastikan beban kerja tetap proporsional menjadi kunci agar motivasi intrinsik karyawan tetap terjaga dalam memberikan pelayanan pendidikan terbaik.
- b) Untuk terus melakukan internalisasi nilai-nilai integritas dan spiritualitas Kristiani yang menjadi fondasi kurikulum ACE. Pihak manajemen harus secara konsisten meminimalisir praktik intervensi tugas demi kepentingan pribadi guna menjaga iklim kerja tetap kondusif dan harmonis. Untuk menutup gap inovasi yang ditemukan pada observasi awal, Yayasan Pendidikan Unggul Kupang hendaknya memberikan dukungan penuh dan

ruang bagi guru untuk bereksperimen dengan metode pembelajaran kreatif tanpa meninggalkan standar *mastery learning* yang ditetapkan.

- c) Untuk mengevaluasi kembali dan memformalkan sistem promosi serta distribusi pelatihan agar lebih transparan dan berbasis kompetensi. Kejelasan jalur karier, seperti perpindahan peran dari *Monitor* menjadi *Supervisor*, harus disosialisasikan secara jelas sehingga guru dan staf merasa memiliki kepastian masa depan profesional yang terukur. Pemberian umpan balik konstruktif dan program *mentoring* secara berkala juga sangat disarankan untuk membantu karyawan dalam mengidentifikasi area pengembangan diri guna perbaikan mutu kinerja secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden atau memperluas cakupan penelitian ke yayasan pendidikan lainnya di wilayah Kupang. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan akurasi statistik, terutama bagi variabel yang memiliki nilai signifikansi marginal seperti pengembangan karier.
- b) Disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini namun berpotensi memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja.
- c) Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan menambahkan sesi wawancara mendalam untuk menggali alasan mengapa faktor tertentu (seperti karier) belum menjadi pendorong dominan terhadap kinerja di lingkungan institusi pendidikan.