

BAB IV

PENUTUP

6.1 KESIMPULAN

Dari hasil pengolahan data mengenai penelitian pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil pengujian hipotesis yang didapat dari hasil pengujian pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa 73,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 26,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

6.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PO. GAJAH ASRI RAYA tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap

karyawan yang berprestasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Selain itu juga dengan mengkondisikan budaya organisasi dan keadaan perusahaan agar selalu kondusif dan positif, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi hanya menjelaskan atau berpengaruh sebesar 73,3% terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu peneliti menemukan keterbatasan penelitian yang berasal dari variabel kinerja karyawan. Dalam hal ini kinerja diperoleh dari hasil jawaban responden atau sangat bersifat subyektif, untuk memperkecil subyektifitas ukuran kinerja, maka variabel kinerja dapat diukur dengan kinerja riil yang berasal dari catatan dari pihak perusahaan mengenai kinerja dari karyawan yang bersangkutan seperti ketepatan waktu, kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari masing-masing karyawan.