

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian yang telah dilaksanakan ini berhasil memberikan kesimpulan secara empiris dan membuktikan bahwa hipotesis yang dikemukakan diawal adalah benar. Kesimpulan tersebut berupa :

1. terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai. Jika internalisasi budaya organisasi pada pegawai sesuai harapan perusahaan atau pemilik perusahaan (*owner*), maka akan membantu pegawai atau perusahaan dalam menyelesaikan tugas kerja dengan baik dan sesuai dengan harapan.
2. terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai. Apabila motivasi kerja pada pegawai baik maka semangat kerja yang ada di dalam diri pegawai akan ikut meningkatkan hasil penilaian kinerja pegawai.
3. terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi dan kinerja secara bersama-sama terhadap kinerja. hal ini berarti teori yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terbukti benar.
4. berdasarkan pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Budaya Organisasi (4,927) > t_{tabel} (1,67) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja.
- b. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari Motivasi Kerja (4,341) > t_{tabel} (1,67) maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja.
- c. dapat diketahui F_{hitung} (32,332) > F_{tabel} (3,18), artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja dapat memicu kinerja pada pegawai. Karena dengan budaya organisasi dan motivasi kerja yang tinggi, pada akhirnya kinerja pada pegawai akan semakin tinggi juga.

Perusahaan harus memberikan motivasi bagi karyawan seperti penghargaan berupa pemberian pujian ataupun pemilihan karyawan berprestasi, dan juga karyawan harus memiliki motivasi dari dalam dirinya, sehingga karyawan

memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah diberikan oleh perusahaan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pada pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja pegawainya dengan memperbaiki budaya organisasi pada perusahaan. Budaya organisasi yang baik dan diterapkan oleh para karyawan akan memotivasi kerja sehingga kinerja pada karyawan tercapai.
2. Untuk meningkatkan budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, indikator pekerjaan diorganisasikan kepada anggota tim masih tergolong rendah. Hal ini berarti pimpinan harus lebih banyak memberikan tugas kepada karyawan yang harus dikerjakan secara tim. Supaya karyawan dapat meningkatkan kemampuan dalam hal berorganisasi, mengutarakan pendapat, dan bekerja sama secara kelompok dengan karyawan lainnya.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, perusahaan harus bisa meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan secara objektif dan adil, kondisi kerja yang lebih baik dan

supervise teknis yang memadai agar karyawan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi.

4. Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang, tingkat hasil pengukuran sasaran kinerja belum memuaskan. Hal ini dapat dilihat pada data hasil pengukuran sasaran kinerja di hal. 15. Karena kinerja pada karyawan belum memuaskan pada periode tahun 2013-2015, dimana hasil pengukuran sasaran kinerja pada periode tahun 2013-2015 yang paling tinggi pada periode tersebut adalah hasil pengukuran MR (*Meet Requirement*) dimana MR (*Meet Requirement*) masuk kategori memenuhi persyaratan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan dengan lebih memperhatikan hasil kinerja semua karyawan.
5. Berdasarkan permasalahan rendahnya motivasi dalam bekerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang dapat dilihat pada tabel ketidakhadiran karyawan di hal. 19 pada latar belakang masalah, maka para karyawan diharapkan dapat menyadari bahwa motivasi dalam dirinya sendiri merupakan hal penting dalam bekerja. Kebutuhan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan semakin tingginya tingkat kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan, para karyawan akan memacu dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik dan memiliki prestasi yang tinggi agar kebutuhan hidup yang dimiliki dapat terpenuhi.