

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

##### **a. Budaya Organisasi dengan Kinerja**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah di Jakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 43,330 + 0,499 X_1$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor budaya organisasi ( $X_1$ ), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,499 pada konstanta 43,330. Koefisien  $X_1$  bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja. Kinerja ditentukan oleh budaya organisasi sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

##### **b. Motivasi Kerja dengan Kinerja**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah di Jakarta, maka

peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 41,710 + 0,513 X_2$  menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi kerja ( $X_2$ ), maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja ( $Y$ ) sebesar 0,513 pada konstanta 41,710. Koefisien  $X_2$  bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja. Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin meningkat motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja. Kinerja ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 35,9% dan sisanya 64,1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**c. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kinerja**

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data tentang hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah di Jakarta, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Daerah di Jakarta. Persamaan regresi  $\hat{Y} = 21,817 + 0,357 X_1 + 0,394 X_2$ . Koefisien budaya organisasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) bernilai positif artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja. Budaya organisasi dan motivasi kerja untuk menjelaskan Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah DKI

Jakarta secara simultan yaitu 50,1% sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk memberikan yang terbaik kepada instansinya.

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel budaya organisasi indikator yang paling dominan atau nilai skor tertinggi yang menentukan kinerja pada karyawan yaitu inovasi dan keberanian mengambil resiko dengan nilai skor sebesar 374,86 sedangkan indikator terendah yaitu keagresifan dengan nilai skor sebesar 333,50.

Implikasi dari budaya organisasi ini, yaitu bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menjalankan budaya organisasi yang telah dibuat instansi dengan sebaik-baiknya yang akan membantu instansi dalam mencapai tujuannya.

Kemudian berdasarkan hasil analisis pengolahan data, pada variabel motivasi kerja indikator yang paling dominan atau nilai skor tertinggi yang menentukan kinerja pada karyawan yaitu kompensasi

dengan nilai skor sebesar 385,66. sedangkan indikator terendah yaitu pengakuan dengan nilai skor sebesar 335,33.

Implikasi dari motivasi kerja ini, yaitu bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja karyawan, dengan motivasi kerja yang tinggi karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan selalu memberikan yang terbaik untuk kemajuan perusahaan.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi mahasiswa untuk bisa mempersiapkan diri ketika akan memasuki lingkungan kerja. Salah satunya dengan mempersiapkan diri untuk menyesuaikan budaya sendiri dengan budaya organisasi di instansi tersebut, serta harus memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.
2. Bagi karyawan untuk meningkatkan penerapan budaya organisasi yang ada dalam instansi dalam pekerjaan sehari-hari dan selalu mematuhi peraturan yang berlaku.
3. Karyawan perlu meningkatkan motivasi kerjanya untuk tetap produktif dalam bekerja dan memberikan yang terbaik untuk instansi.
4. Bagi masyarakat luas, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan atau acuan dalam memasuki dunia kerja dan pada akhirnya semoga penelitian ini bisa bermanfaat untuk banyak orang.