

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pembahasan pengaruh variabel motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang dengan koefisien regresi berturut-turut sebesar 0,800 dan 0,418.
2. Tanda koefisien regresi positif semua artinya bahwa semua variabel motivasi dan budaya organisasi dalam penelitian ini berubahannya searah dengan perubahan kinerja karyawan atau setiap penambahan nilai dari variabel motivasi dan budaya organisasi akan menyebabkan penambahan nilai dari variabel kinerja karyawan dan sebaliknya setiap pengurangan nilai dari variabel motivasi dan budaya organisasi akan menyebabkan pengurangan nilai dari kinerja karyawan.
- 3 Secara simultan variabel motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang hal ini dapat dilihat nilai $F_{hitung} = 16.020$ lebih dari $F_{tabel} = 4,080$ dan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 di bawah 0,05.

- 4 Secara simultan, hubungan antara variabel motivasi dan budaya organisasi dengan variabel kinerja karyawan adalah kuat dengan koefisien korelasi sebesar 0,672. Nilai R Square sebesar 0,451 dan nilai adjusted R Square adalah 0,423 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang dapat diterangkan oleh dua variabel motivasi dan budaya organisasi sebesar 45,1% sedangkan 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel motivasi dan budaya organisasi dalam penelitian ini.
- 5 Variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan dengan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang, hal ini dapat dilihat dari nilai *standartdized coeficient Beta* (0,534), koefisien korelasi (0,619), nilai t_{hitung} (4.285) yang paling besar.

5.2. Saran

Berdasarkan bahasan teoritis tentang pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang serta bukti empiris yang telah di peroleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran dari penulis sebagai masukan manajemen perum bulog sub divisi regional Malang sekaligus juga di tujukan untuk penelitian lanjutan berkaitan dengan pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu :

1. Motivasi dapat ditingkatkan manakala pihak manajemen dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan adanya kepuasan yang diterima memacu semangat mereka untuk bekerja secara maksimal sehingga tugas

yang diberikan segera dapat diselesaikan. Selain itu dengan diberikannya penghargaan atas apa yang mereka lakukan menjadikan mereka lebih termotivasi.

2. Budaya organisasi dapat ditingkatkan manakala nilai aturan yang ada dalam perusahaan diterapkan dengan baik, karyawan mendapatkan dukungan dari perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan, siap dan berani bertanggung jawab atas resiko yang dilakukan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta tehnik prosedur dan proses pekerjaan dapat bergerak dinamis sesuai perubahan.
3. Untuk penelitian lanjutan atas pengaruh motivasi dan budaya organisasi maka disarankan untuk memasukkan variabel-variabel lain dalam pembuatan model penelitian ini karena dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 45,1% sedangkan 54,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Juga dari hasil penelitian ini dapat dijadikan analisis pada obyek penelitian ini yaitu karyawan di perum bulog sub divisi regional Malang, sehingga memungkinkan adanya pebedaan hasil dan kesimpulan apabila dilakukan untuk obyek penelitian yang berbeda.