

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan Bab IV, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

A. Kesimpulan

1. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai CR sebesar $3,771 > 1,96$ dan angka p adalah $0,000$, angka ini jauh dibawah $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan budaya organisasi.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai CR sebesar $2,289 > 1,96$ dan angka p adalah $0,022$, angka ini jauh dibawah $0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

B. Saran

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka saran-saran yang dirasa perlu menjadi perhatian dan ditingkatkan oleh Dinas perusahaan yaitu :

1. Meningkatkan kinerja karyawan melalui budaya organisasi

Karyawan yang inovatif cenderung menggunakan kreativitas untuk menyempurnakan sistem dan prosedur kerja dimana mereka bekerja dan karyawan berusaha sebaik mungkin untuk membuat sistem dan prosedur kerja menjadi lebih baik, lebih cepat, lebih efisien serta menciptakan ide-ide baru tanpa diminta guna memperbaiki kualitas kerja kearah yang lebih baik.

Untuk menumbuhkan tingkat inovasi dan pengambilan resiko maka saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- a. Menciptakan suasana kerja yang kreatif, inovatif dan karyawan berani mengeluarkan pendapat, saran dan kritik.
 - b. Melaksanakan kegiatan studi banding
 - c. Memberikan penghargaan bagi karyawan yang kreatif dan inovatif.
 - d. Menumbuhkan kesadaran karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
 - e. Menyusun target kerja yang terukur dan realistis
- ## 2. Meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja

Untuk menumbuhkan tingkat motivasi karyawan maka saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- a. Memfasilitasi terciptanya suasana kerja yang bersaing secara sehat dan positif;
- b. Memberikan penghargaan bagi pegawai yang rajin dan disiplin;
- c. Menumbuhkan kesadaran karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih, rapi, asri dan sehat;

- d. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis;
- e. Menulis apa yang akan dikerjakan dan kerjakan apa yang ditulis serta mengevaluasi kembali apa yang ditulis dan yang sudah dikerjakan.

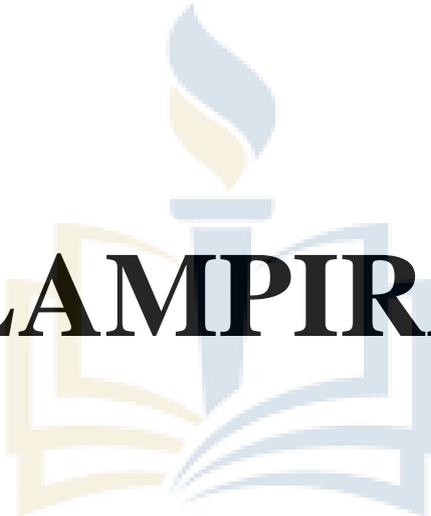


DAFTAR PUSTAKA

- Anthoni, Banker; Kaplan dan Young. 2008. *Petunjuk Praktis Penyusunan Scorecard, Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Erlangga.
- Bhattacharya, Mousumi S; Sengupta, Nilanjan. 2009. *Compensation Management, First Edition*. New Delhi : Excel Books.
- Dessler, Gary. 2010. *Human Resource Management*. New York : Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. 2008. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *“Manajemen Edisi Kedua Cetakan Ketigabelas”* Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- J.D., Barbara Kate Repa.2010. *Your Rights In The Workplace An Employee’s Guide to Fair Treatment*, 9th Edition. Nolo : Delta Printing Solutions, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kedua*, Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan kedelapan. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, S. 2012. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2010. *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : PT. Rineke.
- Quah, Jon S.T. 2010. *Public Administration Singapore-Style, Research in Public Policy Analysis and Management, Volume 19*. Singapore : Emerald Group Publishing Limited.
- Sagala, S. 2013. *“Konsep dan Makna Pembelajaran”*. Surabaya : Alfabeta

- Saweduling, Paulus. , 2013. *“Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud. Jurnal, (ISSN 2303 – 1174)”*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Schneid, Thomas D. 2011. *Legal Liabilitie In Safety and Loss Prevention A Practical Guide, Second Edition*. Canada : Jones and Bartlett Publishers.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, Hendry. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta : BPFE.
- Soerdarsono, Dewi K. 2007. *Manajemen Komunikasi*. Jakarta : Komunika.
- Sutrisno, Edi.2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Turere, Verra Nitta. 2013. *“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.Jurnal, (ISSN 2303 – 1174)”*. Universitas Sam Ratulangi Manado.





LAMPIRAN

UNIVERSITAS BINANIAGA
INDONESIA