

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya serta masalah yang ditemukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan analisa data melalui pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) didapat bahwa F_{hitung} yaitu $(10.706) \geq F_{tabel}$ (3.14) dengan tingkat signifikan 0,000 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Ini berarti bahwa ketiga variabel yaitu Motivasi Kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Dari hasil pengujian parsial dengan menggunakan SPSS diatas, variabel Motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa $(0,001 \leq 0,005)$ dan T_{hitung} $(3,813) \geq T_{tabel}$ $(1,66980)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang meliputi karyawan berinteraksi baik dan saling menghormati satu sama lain, atasan berlaku adil dalam memberikan pekerjaan sesuai skill karyawan, karyawan bertanggung jawab agar bisa

menjalinkan kerjasama baik dengan tim dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya.

- c. Hasil uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kereta Api Indonesia Daop 8 Surabaya. Hal ini terlihat dari hasil analisis data bahwa ($0,000 \leq 0,05$) dan $T_{hitung} (3,046) \geq T_{tabel} (1,66980)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan diatas, guna peningkatan kinerja karyawan di lingkungan PT. KAI Daop 8 Surabaya maka disarankan sebagai berikut :

- a. Hendaknya PT. KAI Daop 8 Surabaya dapat mempertahankannya dan lebih memperhatikan lagi kebutuhan yang di inginkan oleh karyawan. Dengan lebih memperhatikan lagi pemenuhan kebutuhan karyawan, perusahaan dapat memajukan serta mengembangkan perusahaan karena karyawan dengan penuh semangat dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Hendaknya PT. KAI Daop 8 Surabaya dapat mendorong karyawannya dalam berinovasi dan mendukung pengambilan risiko dalam pekerjaan, serta menekankan pada karyawan agar lebih teliti lagi dalam penyelesaian pekerjaannya.

- c. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, imbalan dan kepuasan kerja yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja sebagai variabel terikatnya.