

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Iklim organisasi karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Skor terbesar terdapat pada dimensi *Structure*. Dengan indikatornya yaitu tingkat kejelasan prosedur kerja. Maka iklim organisasi yang ada dalam organisasi bisa dikatakan cukup baik karena kejelasan prosedur kerja dalam organisasi cukup jelas dan dimengerti oleh karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
2. Tingkat Motivasi karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel motivasi. Motivasi terdiri dari indikator harapan (*expectation*), pertautan (*instrumentality*) dan nilai (*value*). Nilai (*value*) merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan motivasi, yaitu indikator hasrat atau keinginan seseorang untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Maka karyawan termotivasi karena ingin mencapai sesuatu yang diinginkan.
3. Tingkat Kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel kinerja. Kinerja terdiri dari berkontribusi, prestasi kerja, bekerjasama dan menyelesaikan masalah, prestasi kerja merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kinerja, yaitu indikator keinginan untuk berprestasi dalam bekerja. Maka kinerja karyawan dapat meningkat jika karyawan memiliki rasa semangat untuk berprestasi dalam bekerja, dengan rasa

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

semangat untuk berprestasi tersebut karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka dengan baik.

4. Dari hasil penelitian yang di lakukan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan iklim organisasi dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
5. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Sehingga dapat di ketahui bahwa kinerja di pengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat di tingkatkan dengan meningkatkan iklim organisasi dan motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat di jadikan solusi dari berbagai permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan di ambilnya.

1. Pada variabel iklim organisasi diketahui dimensi *reward* dengan indikator keadilan dalam memberikan kompensasi terhadap pekerjaan mereka memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu jika karyawan telah melakukan pekerjaan yang berat dan lebih dibandingkan dengan karyawan yang lainnya maka organisasi harus bisa memberikan kompensasi yang setimpal dengan apa yang karyawan lakukan dalam pekerjaan mereka. Dengan begitu dapat memacu semangat karyawan

Feri Erianto, 2014

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DINAS PERKEBUNAN PROVINSI JAWA BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

untuk bersedia melaksanakan pekerjaan mereka dan ini akan meningkatkan loyalitas karyawan.

2. Pada variabel motivasi diketahui dimensi nilai (*value*) dengan indikator loyalitas karyawan atas kompensasi yang diberikan memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang lebih kepada karyawan yang bekerja di dalam organisasi. Sebab dengan kompensasi yang sesuai yang diberikan kepada karyawan akan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dalam bekerja dan inipun bisa meningkatkan loyalitas karyawan kepada organisasi. Hal tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.
3. Pada variabel kinerja diketahui indikator berkontribusi memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Tingkat keinginan berkontribusi atau ikut serta dalam setiap pekerjaan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi, dengan tingkat kontribusi yang rendah atau malas dalam bekerja maka kinerja organisasi akan turun. Maka organisasi harus bisa membentuk karyawan yang ingin selalu berkontribusi dalam setiap kegiatan pekerjaan organisasi agar kinerja organisasi meningkat sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.
4. Peneliti mengajukan saran untuk di lakukan penelitian selanjutnya dengan variabel lain yang berbeda, agar memperoleh gambaran secara lebih komprehensif mengenai peningkatan kinerja karyawan di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.