

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap karyawan kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara VIII untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara VIII cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi *Need for Affiliation* (Kebutuhan akan Afiliasi) pada indikator tingkat dorongan karyawan untuk memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi *Need for Power* (Kebutuhan akan Kekuasaan) pada indikator tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya.
2. Gambaran budaya organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara VIII cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Orientasi manusia pada indikator tingkat partisipasi karyawan dalam aktifitas kerja. Sedangkan skor terendah terdapat dalam dimensi Orientasi Hasil yaitu pada tingkat pencapaian karyawan terhadap hasil pekerjaan.
3. Gambaran kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VIII cenderung tinggi. Di dalam penelitian ini hasil skor tertinggi terdapat dalam dimensi Pengetahuan yaitu pada indikator tingkat pengetahuan karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan dimensi yang memiliki respon negatif atau yang memiliki skor terendah yaitu dimensi produktifitas pada indikator tingkat efesiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.

5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.
6. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara VIII agar dapat mengatasi permasalahan kinerja karyawan. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Mengenai Motivasi pada dimensi *Need for Power* (Kebutuhan Akan Kekuasaan) memberikan skor paling rendah, pada indikator tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya. Oleh karena itu, untuk PT. Perkebunan Nusantara VIII harus lebih meningkatkan lagi memberikan semangat atau gebrakan kepada karyawannya agar lebih percaya diri, optimis dalam memimpin orang lain atau mempengaruhi orang lain untuk mengikuti dirinya agar dapat lebih baik dalam mencapai tujuan.
2. Mengenai budaya organisasi pada dimensi Orientasi Hasil memberikan skor terendah, pada indikator tingkat pencapaian karyawan terhadap hasil pekerjaan. Oleh karena itu, maka untuk karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII untuk lebih perhatian terhadap karyawannya dalam memperhatikan hasil pencapaian kerjanya agar mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan apa yang diinginkan.
3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi Produktivitas memberikan skor terendah pada indikator tingkat efisiensi waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu PT. Perkebunan Nusantara VIII supaya lebih memperhatikan karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga hasil kerja karyawan dapat terukur dan karyawan lebih efektif untuk mengerjakan pekerjaannya.

4. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi kerja yang cukup tinggi. Dengan meningkatkan motivasi yang masih rendah yaitu motivasi pada indikator tingkat dorongan karyawan untuk lebih efektif untuk mengajak orang lain mengikuti dirinya. Hal ini menjadi masukan untuk PT. Perkebunan Nusantara VIII untuk lebih memperhatikan karyawan agar dapat lebih efektif untuk mengajak orang lain dalam berkerja.. Hal ini dapat menjadikan semangat dan memotivasi karyawan yang mempunyai dedikasi tinggi di perusahaan.
5. Karena budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII perlu mengenalkan budaya organisasi yang bersifat kekeluargaan sehingga karyawan merasa nyaman berada didalamnya dengan penuh suka cita sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
6. Karena motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VIII perlu motivasi dan juga menciptakan budaya kerja yang baik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara sering melakukan interaksi dengan karyawan dan atasan ataupun sesama rekan kerja dengan cara mengadakan *gathering* dan *meeting* serta memenuhi kesejahteraan karyawan, meningkatkan motivasi dengan memberikan apresiasi berupa pujian dan *reward* mengenai pekerjaan yang dilakukan karyawan yang telah berdedikasi tinggi di perusahaan, dengan memberikan *reward* berupa *financial* (memberikan bonus, kenaikan gaji setiap bulan, penghargaan tahunan) dan *reward* berupa *non financial* (memberikan pujian untuk karyawan yang bekerja rajin dan giat, memberikan kenaikan jabatan

atau posisi tertentu, dsb) hal ini guna untuk menumbuhkan semangat atau motivasi karyawan.

7. Peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan mencari atau mengkaji faktor lain di luar motivasi kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti kedisiplinan, gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan lain-lain.