

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi. Dari hasil hipotesis diketahui nilai sig adalah $0,098 > 0,05$ dan nilai t-hitung $1,671 < t\text{-tabel } 1,984$. Dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak berarti tidak terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak sebagai perekat sosial bagi anggota organisasi yang akan berdampak pada kinerja karena budaya organisasi dapat menyatukan berbagai karakteristik individu kedalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenarannya.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi. Dari hasil hipotesis diketahui nilai sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $7,596 > t\text{-tabel } 1,984$. Dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja, artinya motivasi yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari luar lingkungan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja.
3. Budaya organisasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi. Berdasarkan nilai pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai F hitung $82,448 > F$ tabel $3,09$. Dapat disimpulkan H_3 diterima berarti terdapat pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama terhadap Y . Hasil uji-t yang menunjukkan bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan dibandingkan dengan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.

B. Saran

1. Bagi pihak manajemen PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memotivasi pegawainya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi. yang berprestasi berupa pemberian bonus, kenaikan pangkat, memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir melalui program-program peningkatan karir, misalnya program pengembangan karir dan lain-lain. Selain itu juga perlu dipertahankan hubungan yang erat dengan pegawai dengan suasana kerja yang aman dan nyaman, karena dapat memberi motivasi bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Penerapan budaya “Pasti Prima” dengan diadakan evaluasi serta tes yang akan dilakukan secara berkala, hasil penerapan ini nantinya dapat memberikan nilai tambah bagi hasil kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.dalam hal menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta memiliki perilaku yang baik dapat dilakukan dengan menerapkan nilai dan perilaku budaya yang sesuai budaya kerja PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi.
3. Pemberian kesempatan bagi pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi untuk meningkatkan pengetahuan dengan cara memberikan peluang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan, dan lain-lain) maupun kesempatan untuk melanjutkan studi merupakan upaya yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain di luar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai PT.Foods Beverages Indonesia Cabang Bekasi seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen dan lain-lain.