

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh Iklim Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Nilai koefisien 0,269 dan T-statistic 2,114 menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan p-value $0.035 < 0.05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Nilai koefisien 0,753 dan T-statistic 7,658 menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan p-value $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Nilai koefisien 0,493 dan T-statistic 4,222 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan p-value $0.000 < 0.05$ yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

4. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan nilai koefisien dan T-statistic yang lebih besar dari T-table (1.96) dan p-value $0.000 < 0.05$, hipotesis ini diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT XYZ

PT XYZ disarankan untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, seperti memastikan komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan yang memadai dari manajemen kepada karyawan. Selain itu, PT XYZ perlu fokus pada program-program yang meningkatkan motivasi kerja. Contohnya, memberikan penghargaan atas pencapaian, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan peluang karir yang jelas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau budaya organisasi, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.