

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Sangat Baik dengan jumlah skor 147,6. Motivasi karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan jumlah skor 147,7. Budaya Organisasi karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Sangat Baik dengan jumlah skor 148,4. Kinerja karyawan bagian marketing pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan jumlah skor 151,6.
2. Pengujian secara simultan X_1, X_2 dan X_3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,142. Nilai $F_{hitung} 46,142 > F_{tabel} 2,91$ dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Pengembangan Karir (X_1), Motivasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Pengembangan Karir (X_1) adalah 2,350 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai $t_{hitung} 2,350 > \text{nilai } t_{tabel} 2,03951$

dan tingkat signifikan $0,001 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X_2) 3,453 dengan tingkat signifikan 0,003. Karena nilai $t_{hitung} 3,453 > t_{tabel} 2,03951$ dan tingkat signifikan $0,003 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan Nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi (X_3) 2,043 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,03951$ dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Bagi pihak perusahaan PT. Agung Toyota Sipin Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi pengembangan karir yaitu Rotasi pekerjaan dapat membangun keseimbangan antara karyawan dengan jabatan yang ada di perusahaan. Artinya perusahaan harus mempertimbangkan jalur karir karyawan dan tentukan tujuan yang jelas untuk rotasi pekerjaan, seperti meningkatkan keterampilan karyawan, memberikan pengalaman baru.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi motivasi yaitu karyawan ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan. Maka dari itu disarankan bagi seluruh karyawan perusahaan sebaiknya tetap profesional, diskusi pekerjaan

dengan atasan atau rekan kerja, tingkatkan kinerja agar lebih produktif dalam bekerja dan focus pada pengembangan keterampilan dan kepercayaan diri.

3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi budaya organisasi yaitu Dalam bekerja saya melakukan inisiatif-inisiatif yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus bertanya kepada atasan dan Saya tidak pernah melanggar peraturan perusahaan yang telah dibuat. Artinya karyawan perusahaan tetapkan batasan, control reaksi, katakan jika merasa keberatan, libatkan pihak ketiga dan fokus pada diri sendiri dan karyawan perusahaan harus mempertimbangkan konsekuensi dari peraturan perusahaan, serta pahami hak dan kewajiban karyawan dan perusahaan.
4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi kinerja yaitu, Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dari pada penumpukan kerja dan Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan. Artinya pengembangan karir, motivasi dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

