

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilaksanakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.
2. Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.
3. Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia KCU Bandar Lampung.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan
 - 1) Budaya Organisasi
Bagi perusahaan harus lebih memerhatikan kinerja dari setiap proses setiap pegawainya bukan hanya menilai dan menghargai atas apa yang di capai oleh para pegawai, akan tetapi juga melihat proses dari pencapaian tersebut. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai merasa di hargai dan dianggap penting oleh perusahaan.
 - 2) Motivasi Kerja
Perusahaan diharapkan memerhatikan kondisi ruangan, perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan agar terciptanya kenyamanan dan pegawai merasa menjadi bersemangat dalam melakukan tugas dan kewajibannya

dalam perusahaan sehingga terciptanya kinerja yang lebih baik lagi.

3) Kinerja Pegawai

Bagi para pegawai harus lebih meningkatkan rasa empati terhadap sesama pegawai terutama dalam hal memberikan pelatihan atau ilmu yang dimiliki kepada pegawai baru yang memang belum banyak memiliki keahlian atau pengalaman.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan terkait hal ini penelitian menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja berdasarkan pendekatan teori ERG dan Kinerja Pegawai. Demi kemajuan ilmu pengetahuan dan memperbanyak wawasan diharapkan bagi peneliti selanjutnya menambah atau menggunakan indikator lainnya sesuai dengan fenomena yang terjadi untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal lagi.