

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,040 + 0,446 X_1 + 0,368 X_2$$

Yang berarti :

- a. Konstanta sebesar 7,040 dapat diartikan jika variabel *independent*, yaitu kompetensi dan iklim organisasi tidak meningkat, maka akan tetap ada 7,040 satuan kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.
- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dihitung berdasarkan persamaan regresi adalah  $X_1$  sebesar 0,446 artinya, bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Jika kompetensi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,446 atau 44,6%.
- c. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dihitung berdasarkan persamaan regresi adalah  $X_2$  sebesar 0,368 artinya, bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Jika iklim

organisasi meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,368 atau 36,8%.

2. Diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,543. yang berarti variabel kompetensi (X1) dan iklim organisasi (X2) dapat menjelaskan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan sebesar 54,3% ( $R^2 \times 100\%$  ;  $0,543 \times 100\% = 54,3\%$ ) sedangkan sisanya 45,7% ( $100\% - R^2$ ) dijelaskan oleh variabel – variabel lain di luar model penelitian ini.
3. Setelah dilakukan Uji Hipotesis secara Simultan (Uji – F), Variabel kompetensi (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39,743 > 3,18$ ) pada  $\alpha = 5\%$
4. Variabel yang paling dominan mempengaruhi didapatkan dengan membandingkan nilai koefisien masing – masing variabel yang pengaruhnya signifikan, nilai koefisien yang terbesar merupakan variabel yang paling dominan. Nilai koefisien variabel kompetensi yaitu 0,446 lebih besar dari nilai koefisien variabel iklim organisasi yaitu 0,368 ( $0,446 > 0,368$ ). Berarti variabel kompetensi (X1) yang menjadi variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ternyata kompetensi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. Untuk itu, karyawan seharusnya tetap mempertahankan kompetensinya bahkan meningkatkannya. Hal ini dikarenakan kompetensi dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan untuk kategori baik atau rata – rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi mempunyai peranan yang cukup penting dalam sebuah perusahaan dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, seorang manajer harus mempelajari perilaku para karyawannya dan juga harus mengetahui iklim yang bagaimana yang cocok bagi karyawan untuk dapat memberikan andil yang cukup bagi pencapaian tujuan perusahaan, dengan menitikberatkan pada dorongan utama dalam penumbuhan kepuasan kerja karyawan.
3. Pimpinan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan juga diharapkan harus tetap memperhatikan faktor – faktor lain selain kompetensi dan iklim organisasi untuk lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya motivasi, penghargaan, kesejahteraan karyawan, dan struktur organisasi. Pemimpin perlu mengetahui motivasi kerja dari

anggota organisasi karyawan. Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja dengan baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur – literatur yang lebih lengkap tentang kompetensi dan iklim organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY