

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Uji deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi adalah baik. Dengan nilai persentase masing-masing sebesar 74,86%, 73,75%, dan 74,60%. Jika dibandingkan dengan hipotesis pertama itu dibuat dalam penelitian ini adalah tidak terbukti karena pada hipotesis yang dibuat adalah Cukup Baik dan pada hasil penelitian ini adalah Baik.
2. Pada uji hipotesis secara Parsial, variabel Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pada uji hipotesis secara Simultan, variabel bebas yang meliputi Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pada uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menerangkan bahwa 90,9% variabel kinerja karyawan merupakan kontribusi dari tiga variabel independen, yakni variabel pengembangan karier (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil yang telah dibahas di atas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan, karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal ini mencapai target kinerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kerjasama karyawan.
2. Pengembangan karier perlu diperhatikan terutama pada pengalaman kerja, dalam meningkatkan kinerja karyawan harus memiliki pengalaman kerja yang mendukung, sehingga karyawan tersebut mendapatkan kesempatan untuk di promosikan.
3. Lingkungan kerja terutama pada pencahayaan, kondisi lingkungan kerja karyawan perlu diperhatikan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
4. Budaya organisasi terutama pada pelaksanaan kode etik/kebiasaan, semua harus harus menanamkan kebiasaan disiplin dalam bekerja, karena akan melatih karyawan untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama seperti dengan penelitian ini diharapkan agar dapat menggunakan metode dan merubah variabel penelitian yang lain dalam penelitian kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Azizah, N. (2018). *Budaya Organisasi Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Madya Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Fitriani, I. D., & Sadarman, B. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada Pt Pln (Persero) Area Bandung*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 155-172.
- Ghozali, ima. 2009. *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang Bandung.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Josephine, A. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. *Agora*, 5 (2).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khuzaimah, S., & Rifqi, A. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru*. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4 (1), 667-679.
- Lestari, D., Suryandani, W., & Sunarto, S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Varia Usaha Beton Cabang Rembang)*. *Jurnal Akuntansi & Bisnis*, 3(02).
- Maliah, M. (2016). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13 (3).
- Marwansyan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Osman Manalu, S. P. (2020). *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Fakultas Pertanian Universitas Sumatera Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2 (3), 36-54.

- Sihombing, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit In Media.
- Sofyan. 2013:19. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai *BAPPEDA. Malikusaleh Industry Engeneering*, 2 (1), 1823.
- Sugiyono, 2010. *Metode penelitian pendidikan ; pendekatan kuantitatif, kualitataif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya, 3.
- Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Suyoto, 2012:64. *Perilaku organisasi, teori, kuesioner, dan proses analisis data*. Yogyakarta : CAPS.
- Wiyono, 2011:19. Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17,0& smartPLS 2.0. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.

**Jurnal :**

- Girsang, W. S. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan*.
- Massie, R. (2015). *Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*.
- Sebayang, K. K., & Silaen, M. Y. (2021). *Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Camat Binjai Timur Kabupaten Langkat*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan*.
- Tampubolon, E., Purba, V. N. T., & Anggraini, N. (2015). *Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Kantor Wilayah IV*.
- Wulan, C. W. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada Kantor Regional Pt. Bima Palma Nugraha)*.