

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Berdasarkan pengujian dan analisis data maka, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang RB31 Cahaya BG Junction Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan nilai signifikan lebih kecil maka temuan ini signifikan, sehingga H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara budaya organisasi melalui mediasi motivasi McClelland terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang RB31 Cahaya BG Junction Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation* dengan hasil hitung diperoleh lebih kecil dari t tabel dengan berdasarkan signifikansi maka, dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi tidak signifikan yang berarti tidak ada pengaruh mediasi.

#### B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian, pembahasan, serta kesimpulan maka, penulis memberikan saran untuk dapat dipergunakan sebagai masukan untuk PT.

Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang RB31 Cahaya BG Junction Surabaya, sebagai berikut ini:

1. Untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sebaiknya manajemen PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang RB31 Cahaya BG Junction Surabaya untuk dapat lebih memperkuat dan memelihara budaya organisasi yang telah ada, karyawan dapat diajarkan untuk selalu inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi kepada hasil, menerapkan pentingnya kerjasama, dan agresivitas. Menerapkan nilai-nilai, pedoman atau norma yang berkembang di dalam perusahaan untuk mengarahkan karyawan dalam bertingkah laku sehari-hari untuk hasil kinerja yang maksimal sesuai tujuan dan rencana strategis perusahaan.
2. Berdasarkan pengujian, tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi melalui mediasi motivasi McClelland terhadap kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang RB31 Cahaya BG Junction Surabaya. Hasil temuan penelitian dimana indikator kebutuhan akan kekuasaan memiliki nilai terendah oleh karena itu manajemen harus berusaha memotivasi diantaranya dengan melibatkan karyawan dalam proses pembuatan keputusan, mendorong karyawan untuk saling memberi saran sesama rekan kerja demi mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian motivasi McClelland dapat signifikan dalam mediasi peningkatan

kinerja. Dengan pemberian motivasi, karyawan akan terdorong untuk memperlakukan pekerjaan dan tanggung jawab dengan semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

