

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, sehingga penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) menyatakan bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi (X1) lebih besar dari nilai t tabel ($6,529 > 1,990$) atau taraf signifikan X1 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka kesimpulannya adalah H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya pada penelitian ini variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial variabel motivasi kerja (X2) menyatakan bahwa nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dari nilai t tabel ($6,824 > 1,990$) atau taraf signifikan X2 sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka kesimpulannya adalah H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya pada penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja (X1 dan X2) menyatakan bahwa diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau nilai f hitung sebesar 55,895 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 3,11 ($55,895 > 3,11$). Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Syariah KCS Serang.

B. Saran

1. Bagi perusahaan
Kepada perusahaan yaitu BTN Syariah KCS Serang untuk lebih mengevaluasi lagi nilai budaya organisasi agar lebih baik lagi. Hal ini dilakukan agar memunculkan kinerja yang lebih baik terhadap karyawan.
2. Bagi karyawan
Kepada karyawan BTN Syariah KCS Serang hendaknya lebih menerapkan perilaku dari setiap budaya yang dijadikan acuan bagi seluruh insan Bank BTN Syariah.