

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji Parsial uji t yaitu nilai t_{hitung} 1,462 dan nilai Sig. $0,032 < 0,05$. Dengan begitu, karyawan PT. Sapta Prima Perkasa harus mempertahankan budaya organisasi dengan baik. Karena budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi.
2. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji Parsial uji t yaitu nilai t_{hitung} 3,217 dan nilai Sig $0,003 < 0,05$. Dengan begitu, adanya *Self Efficacy* sangat berdampak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi pada Uji Parsial uji t yaitu 4,940 dan nilai Sig $0,000 < 0,05$. Dengan begitu, adanya kompetensi sangat berdampak baik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Prima Perkasa.
4. Budaya Organisasi , *Self Efficacy* dan Kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja karyawan di PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya. Dengan pengaruh dominan variabel Kompetensi.

5.3 Saran

Adapun saran yang peneliti sarankan :

1. Bagi PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya, untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mempertahankan budaya organisasi yang baik serta kedisiplinan kerja yang baik pula untuk dapat mendukung satu sama lain. Karena kinerja PT. Sapta Prima Perkasa Surabaya dinilai masih cukup yang artinya perlu perbaikan dari sisi peningkatan kinerja karyawan yang meliputi budaya organisasi dan disiplin.
2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk melakukan penelitian menggunakan variabel di luar variabel dalam penelitian ini.

