

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian pembahasan mengenai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai hasil penyebaran kuesioner atau angket yang disebar kepada 67 responden di PT. Amarta Karya (persero) setelah pengolahan data dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari uji validitas, variable Budaya Organisasi bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga data yang diujikan dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas, variable Disiplin Kerja bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga data yang diujikan dinyatakan valid. Berdasarkan uji validitas, variable Kinerja Pegawai bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel sehingga data yang diujikan dinyatakan valid.
2. Dari hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa kuesioner tiap-tiap variable memiliki tingkat reabilitas yang baik dan kuesioner yang disebar dapat dipercaya
3. Dari hasil uji  $t$  (parsial) menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Yang berarti apabila Budaya Organisasi pada PT. Amarta Karya (persero) menurun maka akan menurun pula Produktivitas Kerja yang dihasilkan.
4. Dari hasil uji  $t$  (parsial) menunjukkan bahwa variable Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Yang berarti apabila Karyawan PT. Amarta Karya (persero) meningkatkan disiplin dalam bekerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan salah satu nilai penting yang dimiliki oleh PT. Amarta Karya (persero) didalam mewujudkan Kinerja Pegawai yang maksimal. oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh Pegawai PT. Amarta Karya (persero) demi mencapai Kinerja yang maksimal.

Dari hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa variable Kinerja Pegawai secara bersama-sama atau simultan variabel Budaya Organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian dari Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai masukan untuk perusahaan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini.

1. Dari Budaya Organisasi, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no. 1 “siapa mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab” dan pernyataan no. 3 “berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang maksimal. Masih banyak karyawan yang tidak dapat mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan”, dengan demikian karyawan harus lebih meningkatkan tanggung jawab pekerjaannya dan berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang maksimal. Pihak manajemen Perlu pengontrolan yang lebih cermat dan pemberian sanksi dalam penerapan budaya organisasi sehingga tidak terjadi kesenjangan antara pegawai yang melanggar peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis disaat jam kerja dengan pegawai lainnya.
2. Dari Disiplin Kerja, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no. 1 “Pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai” dan pernyataan no. 8 “Adanya sanksi yang ditetapkan perusahaan membuat pegawai merasa adil”. Disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu diperhatikan penyesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif, mengorientasikan karyawan secara benar dan memberikan pelatihan yang diperlukan, memberikan umpan balik yang positif tentang kinerja.

3. Dari Kinerja Pegawai, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di perusahaan yang memiliki nilai terendah yaitu pernyataan no. 8 “Bersedia untuk dilibatkan dalam team”. banyak karyawan yang belum mampu bekerja dalam team, hal yang harus dilakukan pihak manajemen yaitu memberikan arahan kepada karyawannya, atau melatih karyawannya agar dapat bekerja dan dilibatkan dalam team.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden pada PT. Amarta Karya (Persero) Bekasi dalam teknik pengambilan sampel yang mana hasil yang didapat hanya diukur dari pernyataan-pernyataan dalam indikator pertanyaan yang diajukan bukan dari hasil pendapat terbuka.

Dengan demikian, untuk penelitian mendatang beberapa hal yang disarankan penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner saja akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian.