

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat di ambil dari kesimpulan analisis pengaruh motivasi, Disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan studi pada PT.Emka Architect Group :

1. Diperoleh dari nilai t hitung variabel motivasi sebesar 0,597, dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($0,597 > 1,67303$), dan nilai signifikan 0,308 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga dengan motivasi yang semakin baik, kinerja karyawan juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis satu yang menyatakan produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.
2. Diperoleh dari nilai t hitung variabel disiplin sebesar 0,657. dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($0,657 > 1,67303$), dan nilai signifikan 0,514 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah

menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan kedisiplinan, kinerja juga akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua yang menyatakan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

3. Diperoleh dari nilai t hitung variabel budaya sebesar 1,130 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($1,130 > 1,661$), dan nilai signifikan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hasil keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan budaya yang semakin membaik, kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga yang menyatakan budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

4. Dalam uji F diperoleh nilai F hitung $0,597 < 2,77$ dengan nilai signifikansi $0,620 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan budaya organisasi bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya model yang digunakan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi, disiplin. Budaya organisasi bersama-sama atau

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dinyatakan secara statistik diterima.

5.2.Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, PT.Emka Architect Group Perlu adanya kelancaran dalam memotivasi terhadap para karyawan lapangan secara bertahap, yaitu berupa motivasi material maupun non immaterial.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, PT.Emka Architect Group. Disiplin kerja sangat perlu di terapkan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, PT.Emka Architect Group, Budaya Organisasi juga perlu diperhatikan dalam sebuah kinerja.
4. Dari ketiga pertanyaan mengenai hal-hal yang telah dilakukan dalam penelitian, Semua sudah diterapkan secara berkala dan baik, Namun ada sedikit yang perlu diperhatikan perlu adanya kualitas kontroling terhadap kinerja dilapangan agar hal-hal yang tidak di harapkan seperti adanya miskomunikasi tidak terjadi dan pekerjaan juga terlaksana dengan sebagai mana mestinya.