

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis pertama yang diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinasti Jaya Mandiri, sehingga semakin banyak karyawan yang menjunjung tinggi budaya organisasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Dinasti Jaya Mandiri.
2. Berdasarkan hipotesis kedua yang diketahui bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinasti Jaya Mandiri. Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya motivasi pekerja PT. Dinasti Jaya Mandiri tidak berdampak pada kinerja karyawan PT. Dinasti Jaya Mandiri.
3. Berdasarkan hipotesis ketiga yang diketahui bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinasti Jaya Mandiri. Hal ini menunjukkan semakin sering karyawan diberikan pelatihan, tentu seiring berjalannya waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Dinasti Jaya Mandiri.

4. Berdasarkan hipotesis keempat secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Pelatihan, secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dinasti Jaya Mandiri. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi motivasi dan pelatihan sehingga akan meningkatkan kualitas dari kinerja karyawan PT. Dinasti Jaya Mandiri.

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengumpulan data hanya menggunakan hasil kuesioner saja, sehingga data yang diperoleh hanya data kuantitatif yang berupa angka.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian di atas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel budaya organisasi yang berpengaruh positif pada kinerja karyawan, maka disarankan kepada PT. Dinasti Jaya Mandiri perlu lebih meningkatkan kembali kondisi budaya organisasi dengan membudayakan kegiatan bersama seperti halnya olahraga, *outbound* sehingga dapat meningkatkan kebersamaan dan komitmen organisasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan lebih memiliki kepedulian terhadap perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel pelatihan yang berpengaruh positif

pada kinerja karyawan, maka disarankan kepada PT. Dinasti Jaya Mandiri bahwa harus mempertahankan adanya pelatihan bagi para karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan setiap triwulan yang terencana agar semua karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan perkembangan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian kinerja perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Neginak Industries. *Management, and Accounting*, 2(1), 85–91.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kumari, G. (2019). Influence of Training and Development Programs in Banking Sector on the Performance of Employee. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4), 5711–5718. <https://doi.org/10.35940/ijrte.d8463.118419>
- Raphani, A. A. (2022). The Influences OF Intrinsic Motivation, Training, and Work Engagement on Employee Performance in DKI Jakarta. *International Humanities and Applied Science Journal*, 4(3), 126. <https://doi.org/10.22441/ihasj.2021.v4i3.01>
- Santoso, W. E., & Moeins, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Motivation And Training On Employee Performance At The Regional Development Planning Board Of West Java Province. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 1(1), 37–56. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6 i1.304>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The Master Book Of SPSS*. Yogyakarta: STARTUP.
- Sundar, S., & Mahesh Prabhu, H. (2019). The Impact of Quality Management Practices, Training and Employee Suggestion Schemes on Quality Performance. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 28(2), 210–226. <https://doi.org/10.1504/IJPM.2019.102921>
- Usman, O., & Listiani, A. (2022). The Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance on Energi Mega Persada Tbk. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3995812>