BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimulan Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 55 sampel karyawan Dinas Perhubugan Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah dijelaskan dalam analisis data yang terdapat dalam bab seblumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 3,843 dengan taraf signifikansi 0,000 taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 0,140 dengan taraf signifikansi 0,889 yang artinya taraf signifikan tersebut lebih besar dari 0,05.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,475

dengan taraf signifikansi 0,017. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,017 tersebut lebih keci dari 0,05.

4. Kesimpulan Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang di buktikan dengan F_{hitung} = 12,839 > F_{tabel} = 2,77.

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahan

Dari hasil penelitian indicator pada variable Komunikasi pada peryataan **"**Saya mengucapkan pujian pada sesama karyawan". Hasil ini ditunjukkan oleh 74.5% jawaban setuju dan 16.4% jawaban tidak setuju. Dapat di simpulkan ada kecenderungan sebagian karyawan tidak saling memberikan pujian pada sesama karyawan lain.

Indikactor pada variable Motivasi pada peryataan "Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan". Hasil ini ditunjukkan oleh 54,5% jawaban setuju dan 41.8% jawaban tidak setuju. Dapat di simpulkan ada kecenderungan karyawan tidak setuju untuk selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang lakukan.

Pada pertanyaan "Saya merasa pengabdian saya selama bekerja di perusahaan diakui oleh atasan". Hasil ini ditunjukkan oleh 81,8% jawaban setuju dan 12,7% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan merasa pengabdiannya selama bekerja di perusahaan tidak diakui oleh atasan.

Pada pertanyaan “Saya suka melaksanakan tugas menantang”. Hasil ini ditunjukkan oleh 76,4% jawaban setuju dan 14,5% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan tidak suka melaksanakan tugas yang menantang.

Pada pertanyaan “Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya sekarang”. Hasil ini ditunjukkan oleh 81,8% jawaban setuju dan 12,7% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan jabatan saat ini.

Pada pertanyaan “Saya memperoleh gaji yang dapat memenuhi kebutuhan saya”. Hasil ini ditunjukkan oleh 72,7% jawaban setuju dan 21,8% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan memperoleh gaji yang tidak dapat memenuhi kebutuhan peribadinya.

Indikactor variable Disiplin Kerja pada pernyataan “Saya merasa rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin”. Hasil ini ditunjukkan oleh 80% jawaban setuju dan 14,5% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan tidak merasa rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin.

Pada pertanyaan “Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak dipengaruhi ketepatan waktu saya”. Hasil ini ditunjukkan oleh 76,4% jawaban setuju dan 18,2% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan merasa jarak tempat tinggal dan tempat kerja dipengaruhi ketepatan waktu.

Pada pertanyaan “ Saya mengutamakan presentase kehadiran dengan tidak melakukan absen kerja”. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,9% jawaban setuju dan 40%

jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan karyawan tidak mengutamakan presentase kehadiran dengan melakukan absen kerja.

Indikactor variable Kinerja Karyawan pada pernyataan "Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain. Hasil ini ditunjukkan oleh 67,3% jawaban setuju dan 27,3% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan Kualitas kerja Karyawan tidak jauh lebih baik dari karyawan lain.

Pada peryataan "Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain". Hasil ini ditunjukkan oleh 60% jawaban setuju dan 34,5% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan Kuantitas kerja karyawan tidak melebihi rata-rata karyawan lain.

Pada peryataan "Efesiensi waktu saya melebihi rata-rata karyawan lain". Hasil ini ditunjukkan oleh 61,8% jawaban setuju dan 27,3% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan Efesiensi waktu karyawan tidak melebihi rata-rata karyawan lain.

Pada peryataan "Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan". Hasil ini ditunjukkan oleh 65,5% jawaban setuju dan 27,3% jawaban tidak setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan Kemampuan karyawan tidak melebihi standar yang ditetapkan.

Pada peryataan "Saya berusaha dengan lebih keras dari pada yang lain". Hasil ini ditunjukkan oleh 72,7% jawaban setuju dan 16,4% jawaban sangat setuju. Dapat disimpulkan ada kecenderungan Karyawan berusaha dengan tidak lebih keras dari pada yang lain.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil Uji R^2 menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Sangat di harapkan bagi penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Karena diharapkan semain baik Kinerja Karyawan maka berpengaruh baik pula bagi Perusahaan.