

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab terdahulu, dapat penulis simpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai t hitung (2,288) > nilai t tabel (2,016), maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap efektivitas kerja. Hal itu berarti apabila motivasi semakin baik maka efektivitas kerja karyawan PDAM Tirta Lawu Karanganyar juga akan meningkat. Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja diperoleh nilai t hitung (2,400) > nilai t tabel (2,016), maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja. Hal itu berarti semakin baik komitmen organisasi maka efektivitas kerja karyawan PDAM Tirta Lawu Karanganyar juga akan meningkat.
2. Uji F diperoleh nilai F hitung 6,716 > dari F tabel 2,80 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian maka variabel motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan : “Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja karyawan PDAM Tirta Lawu Karanganyar” dapat dibuktikan.

3. Koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui *Adjusted R squared* diperoleh angka 0,227. Hal itu berarti 27,7 % terhadap efektivitas kerja karyawan PDAM Tirta Lawu Karanganyar secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya $(100\% - 27,7\%) = 72,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.
4. Berdasarkan nilai dari masing-masing variabel diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel X_1 (motivasi) yaitu 0,381 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien untuk variabel X_2 (komitmen organisasi) yaitu 0,266. Dengan demikian maka variabel motivasi lebih besar pengaruhnya terhadap keberhasilan efektivitas kerja.

B. Saran

Saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan hasil kesimpulan di atas adalah :

1. Karyawan kurang diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide. Seharusnya karyawan di beri sedikit kebebasan atau celah untuk mengemukakan idea tau gagasan selagi positif bisa untuk mengembangkan perusahaan. Pemimpin seharusnya memiliki sikap sebagai berikut: membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan bonus atau reward, terbuka terhadap masukan dan membuat program training untuk meningkatkan potensi karyawan.
2. Beberapa pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja, dikarenakan kurang harmonis dalam hal komunikasi ntah dalam urusan pekerjaan missal pemimpin tidak bisa mengondisikan suasana supaya menjadi hikmat

dan harmonis, semestinya pemimpin bisa menjadi panutan dalam hal komunikasi yang baik dalam suatu kelompok.

3. Beberapa pegawai belum dapat memahami petunjuk atau pedoman kerja.

Hal itu di karenakan karna tidak pekanya pemimpin, semestinya pemimpin memerintahkan kepada orang yang baru atau belum paham tentang jobdesnya maka dari itu gunanya senior harus membimbingnya lebih dahulu