

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya oleh peneliti mengenai pengaruh komunikasi kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menggunakan beberapa uji yaitu uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji determinan dan uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa komunikasi kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Hasil analisis ini sejalan dengan Chaerudin (2020) bahwa komunikasi kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
2. Pada hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menggunakan beberapa uji yaitu uji keabsahan data, uji asumsi klasik, uji determinan dan uji hipotesis menunjukkan hasil bahwa komunikasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Hasil analisis ini sejalan dengan Edy Sutrisno (2020) bahwa komunikasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Loyalitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi dengan pekerjaannya baik dari segi tanggung jawab maupun rasa memiliki cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hasil analisis ini sejalan dengan Siswanto (2017) bahwa loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
4. Motivasi kerja salah satu bagian penting dari peningkatan kinerja pegawai, ini lah yang dapat meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih optimal. Hasil penelitian penulis sejalan dengan Faiqotul Himma (2022) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya mengenai pengaruh komunikasi organisasi, loyalitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur. Peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk kemudian dipertimbangkan oleh pihak Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur, antara lain sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja, loyalitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dipertahankan serta ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas komunikasi kerja, loyalitas kerja dan

motivasi kerja terhadap para pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur.

2. Dalam hal komunikasi kerja para pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Jakarta Timur diharapkan lebih terbuka untuk menyampaikan serta memaksimalkan komunikasi di dalam perusahaan agar tidak mengganggu kinerja yang diharapkan akan optimal
3. Pada loyalitas kerja diharapkan dapat dilakukan secara bersama, tanggung jawab pada perusahaan, serta disiplin kerja, selain itu kesukaan terhadap pekerjaan hal lainnya. Dengan adanya loyalitas kerja maka akan meningkatkan kinerja yang optimal pada perusahaan.
4. Pada motivasi kerja diharapkan dapat lebih sering melakukan hal-hal positif guna meningkatkan motivasi kerja, sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di perusahaan tersebut juga, dan kinerja yang diharapkan akan semakin optimal.
5. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, oleh karena itu untuk penelitian sejenis yang mendatang diharapkan menggunakan teori dan konsep yang berbeda agar dapat memperkaya sumber kepustakaan, khususnya mengenai komunikasi kerja, loyalitas kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.