

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 0,728 < t_{tabel} 1,97580$ dan nilai signifikansi $0,468 > 0,05$, sehingga H_0 diterima H_1 diterima, yang berarti bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 6,588 > t_{tabel} 1,97580$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.
3. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 2,497 > t_{tabel} 1,97580$ dan nilai signifikansi $0,014 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri

4. Berdasarkan dari hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa $F_{hitung} 29,792 > F_{tabel} 2,66$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_4 diterima. Maka keputusan yang diperoleh dari pengujian simultan dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri.
5. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh angka koefisien determinasi atau *adjusted R square* sebesar 0,359. Hal ini menunjukkan bahwa persentase variabel independen (budaya kerja, kedisiplinan, dan semangat kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 35,9% sedangkan sisanya 64,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga ada beberapa saran yang ingin peneliti sampaikan bagi kemajuan peneliti selanjutnya. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri dapat meningkatkan budaya kerja dengan menerapkan sepenuhnya nilai-nilai budaya kerja yang ada oleh seluruh karyawan.

2. Diharapkan Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri dapat meningkatkan kedisiplinan dengan menerapkan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan, seperti karyawan yang ketahuan keluar saat jam kerja tanpa keterangan dengan frekuensi 3 kali dalam sebulan diberikan teguran lisan, selanjutnya untuk frekuensi di atas 5 dengan Surat Peringatan 1, dan seterusnya.
3. Diharapkan Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri dapat meningkatkan semangat kerja dengan menerapkan *reward* bagi karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Hal ini bertujuan untuk memotivasi karyawan yang lain agar senantiasa produktif sehingga semangat kerja yang dimiliki setiap karyawan akan meningkat.
4. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Dinas Perdagangan dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Wonogiri untuk memperoleh hasil yang lebih akurat seperti motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja.