

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. KESIMPULAN

Penelitian ini adalah penelitian penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan antara kemampuan komunikasi dan disiplin kerja dengan kinerja organisasi di Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Hubungan Masyarakat, Ditjen Pajak. Populasi penelitian ini adalah pegawai di Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Hubungan Masyarakat, Ditjen Pajak dan metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi (sampel jenuh) yaitu sebanyak 72 orang. Metode analisis data menggunakan teknik korelasi Rank Spearman yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dilanjutkan dengan uji t sebagai pengujian hipotesis. Selanjutnya didapat beberapa kesimpulan yang dijelaskan sebagai berikut :

Hasil analisis membuktikan bahwa secara parsial ada hubungan positif antara kemampuan komunikasi dengan kinerja organisasi. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisis korelasi rank spearman yang memperoleh nilai korelasi sebesar (positif) 0,766. Sedangkan uji hipotesis dengan t test menghasilkan nilai hitung adalah sebesar 9,970. Karena nilai t hitung > t tabel ($9,970 > 1,995$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan kata lain, secara parsial memang terdapat hubungan positif antara kemampuan komunikasi dengan kinerja organisasi.

Selanjutnya, didapatkan hasil yang membuktikan bahwa secara parsial ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi. Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil analisis korelasi rank spearman yang memperoleh nilai korelasi sebesar (positif) 0,806. Sedangkan uji hipotesis dengan t test menghasilkan nilai hitung adalah sebesar 11,393. Karena nilai t hitung > t tabel ($11,393 > 1,995$) sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Dengan kata lain, secara parsial memang terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja organisasi.

Beberapa saran untuk mengurangi kegelisahan dalam berbicara di depan umum antara lain :

1. Memperbanyak pengalaman berbicara di depan umum. Jika pegawai mengalami beberapa kali berbicara di depan umum, maka kegelisahan akan berkurang.
2. Mempersepsikan diri sama dengan pendengar. Kebanyakan pegawai merasa bahwa orang lain merupakan pembicara yang lebih baik, maka kegelisahan akan meningkat. Dengan berpikir lebih positif mengenai diri sendiri dan dengan persiapan yang matang maka kegelisahan ini akan semakin berkurang.
3. Meningkatkan kesadaran. Jika pegawai merasa menjadi pusat perhatian, seperti yang dialami ketika berbicara di depan umum, maka kegelisahan akan semakin meningkat. Dengan menganggap bahwa berbicara di depan umum itu sebagai layaknya orang ngobrol saja maka perasaan seperti ini akan membantu mengurangi kegelisahan. Atau jika pegawai merasa bebas

berbicara di depan kelompok kecil, maka berbicara di depan rapat atau kelompok yang lebih besar dapat dianggap sebagai kelompok kecil yang diperbesar saja.

4. Pengalaman masa lalu. Jika pegawai merasa pernah mempunyai pengalaman demam panggung, maka ada kecenderungan timbul kegelisahan yang meningkat jika harus berbicara di depan umum. Pengalaman yang positif dalam berbicara di depan umum akan mengurangi kegelisahan ini.

Sedangkan terkait dengan disiplin kerja, maka beberapa saran yang disampaikan berdasarkan hasil penelitian adalah agar organisasi lebih memperhatikan konsistensi penerapan disiplin, misalnya jika salah seorang pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya tindakan pendisiplinan agar prinsip-prinsip sosialisasi disiplin dapat dipertahankan. Selain konsisten, prinsip keadilan juga perlu ditegakkan. Artinya, peraturan yang dibuat berlaku bagi seluruh pegawai tanpa pandang jabatan. Ketika ada pegawai yang merasa diperlakukan tidak adil dalam hal hukuman maka akan timbul semacam kecemburuan dan hilangnya kepercayaan terhadap pimpinan.

5.2. SARAN

Penulis menyadari penelitian ini belum sempurna, sebab walaupun penelitian ini telah dilakukan secara optimal dengan menekan seminimal mungkin bias yang terjadi namun faktor kesalahan manusia tidak dapat dihindari. Ketidaksempurnaan penelitian ini nampak dari beberapa hal yaitu :

- a. Responden, dimana kejujuran, keseriusan dan keterbukaan responden dalam mengisi kuesioner pada variabel kemampuan komunikasi dan disiplin kerja tidak dapat dihindari dari bias dan kesalahan manusiawi.
- b. Sampel, dimana jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian hanya berjumlah 72 responden dan ini sangat terbatas. Kendatipun jumlah ini telah mewakili jumlah pegawai di Direktorat Penyuluhan, Pelayanan dan Hubungan Masyarakat, Ditjen Pajak, namun sampel dalam jumlah kecil belum bisa memberikan suatu gambaran lengkap tentang kondisi secara keseluruhan di instansi lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi secara umum.
- c. Waktu penelitian, dimana pengambilan data yang begitu singkat dan hanya memungkinkan pengambilan data sebanyak satu kali menyebabkan data yang diperoleh sangat rentan terhadap berbagai bias.

