

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara ditunjukkan dengan  $\beta_1$  sebesar 0,685 yang signifikan pada  $t$ -hitung sebesar 13,275 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi, komunikasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika komunikasi rendah maka kinerja karyawan juga rendah.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gaya Motor Jakarta Utara ditunjukkan dengan  $\beta_2$  0,083 yang signifikan pada  $t$ -hitung sebesar 1,920 dengan tingkat signifikansi 0,05. Jadi, dengan adanya motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja karyawan juga rendah.
3. Secara simultan komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai  $F$ -hitung 2,69 (sig 0.000), nilai  $R$  square adjusted 0,963 yang artinya 96,3% komunikasi dan motivasi mempengaruhi *kinerja karyawan* pada PT Gaya Motor Jakarta Utara dan sisanya 3,7 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang dipaparkan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan PT Gaya motor Jakarta Utara
  - a) Hasil dari penelitian pada variabel komunikasi skor jawaban responden komunikasi rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator pertanyaan (nomor 3) Komunikasi antar bagian didalam lingkungan kantor terjalin tidak baik yaitu sebesar 3,82. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi

pegawai yang terjalin antar bagian didalam lingkunganpekerja. Dalam hal ini sebaik nya perusahaan PT Gaya Motor Perusahaan dapat mendukung atau memfasilitasi karyawannya untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi baik antara sesama karyawan maupun atasan seperti sering diadakannya acara bersama atau wadah untuk berkumpul bersama seperti rekreasi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal lebih efektif.

- b) Hasil dari penelitian pada variabel motivasi skor jawaban responden motivasi rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator pertanyaan (nomor 3) Saya berusaha bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga dalam data saya berprestasi baik. yaitu sebesar 3,83. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju melakukan disiplin kerja supaya memiliki data prestasi baik. Dalam hal ini baiknya perusahaan memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.
- c) Hasil dari penelitian pada variabel kinerja karyawan jawaban responden kinerja karyawan rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator pertanyaan (nomor 1) Karyawan sebagai mana bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu sebesar 3,83. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja berdasarkan sesuai tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu diberikan penghargaan kepada karyawan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan . Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi perusahaan tersebut.

## 2. Karyawan PT Gaya Motor Jakarta Utara

Karyawan PT Gaya Motor Jakarta Utara diharapkan dapat lebih mengoptimalkan

komunikasi interpersonalnya, antara lain dengan lebih meningkatkan komunikasi dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, yaitu tentang komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena faktor komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 96,3 % sedangkan masih ada 3,7% faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti: disiplin kerja, turn over, perilaku organisasi, persepsi iklim, lingkungan kerja, budaya kolektivisme, dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat digunakan dalam penelitian yang sama.

### 4. Bagi Perusahaan PT Gaya motor Jakarta Utara

- a) Hasil dari penelitian pada variabel komunikasi skor jawaban responden komunikasi rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator pertanyaan (nomor 3) Komunikasi antar bagian didalam lingkungan kantor terjalin tidak baik yaitu sebesar 3,82. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi pegawai yang terjalin antar bagian didalam lingkunganpekerja. Dalam hal ini sebaiknya perusahaan PT Gaya Motor Perusahaan dapat mendukung atau memfasilitasi karyawannya untuk lebih meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi baik antara sesama karyawan maupun atasan seperti sering diadakannya acara bersama atau wadah untuk berkumpul bersama seperti rekreasi untuk meningkatkan komunikasi interpersonal lebih efektif.
- b) Hasil dari penelitian pada variabel motivasi skor jawaban responden motivasi rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator pertanyaan (nomor 3) Saya berusaha bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga dalam data saya berprestasi baik. yaitu sebesar 3,83. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak setuju melakukan disiplin kerja supaya memiliki data prestasi baik. Dalam hal ini baiknya perusahaan memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan

interaksi antara sesama pegawai.

Hasil dari penelitian pada variabel kinerja karyawan jawaban responden kinerja karyawan rata-rata skor jawaban paling rendah pada indikator pertanyaan (nomor 1) Karyawan sebagai mana bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu sebesar 3,83. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan dalam bekerja berdasarkan sesuai tujuan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan perlu diberikan penghargaan kepada karyawan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan . Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi karyawan yang bersangkutan serta bagi perusahaan tersebut.

#### 5. Karyawan PT Gaya Motor Jakarta Utara

Karyawan PT Gaya Motor Jakarta Utara diharapkan dapat lebih mengoptimalkan komunikasi interpersonalnya, antara lain dengan lebih meningkatkan komunikasi dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

#### 6. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang sama, yaitu tentang komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena factor komunikasi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 96,3 % sedangkan masih ada 3,7% factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain seperti: disiplin kerja, turn over, perilaku organisasi, persepsi iklim, lingkungan kerja, budaya kolektivisme, dan masih banyak lagi variabel lain yang dapat digunakan dalam penelitian yang sama.