

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pada PT. X (Persero)”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Deskripsi motivasi, komunikasi dan kinerja pada PT. X (Persero)”, adalah :
 - a. Kinerja PT. X (Persero) termasuk dalam kategori rendah, dapat dilihat data kinerja dengan rata-rata sebesar 2.62. dibawah dari batas baik perusahaan yaitu 3 atau kurang dari 2.9.
 - b. Motivasi pada PT. X (Persero) termasuk dalam kategori rendah. Jika di urutkan maka dimensi kebutuhan akan kekuasaan memiliki total presentase jawaban terkecil, lalu diikuti dimensi kebutuhan akan affiliasi dan yang paling besar adalah kebutuhan akan prestasi.
 - c. Komunikasi PT. X (Persero) termasuk dalam kategori tidak efektif. Jika di urutkan maka dimensi keterbukaan memiliki total presentase jawaban terkecil, lalu diikuti dimensi rasa positif, lalu dimensi dukungan, lalu dimensi empati dan yang paling besar adalah dimensi kesetaraan.

2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. X (Persero).
3. Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. X (Persero).
4. Motivasi dan Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pada PT. X (Persero).

5.2 Implikasi

Berdasarkan Kesimpulan diatas, beberapa implikasi yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Kinerja bisa ditingkatkan dengan beberapa hal seperti meningkatkan motivasi dari para karyawan agar lebih giat dalam bekerja dan juga meningkatkan kualitas, keefektifan dan keefisienan dari komunikasi yang dijalin antar individu.

Berdasarkan penelitian tentang motivasi berada pada kategori rendah sehingga diharuskan adanya peningkatan pada motivasi setiap karyawan karena motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja yang mengartikan bahwa motivasi yang baik akan membuahkan kinerja yang baik juga. Dengan peningkatan seperti mengadakan family gathering untuk mempererat hubungan setiap karyawan agar lebih dekat dan membuat karyawan merasa bahwa rekannya adalah bagian keluarga karyawan tersebut. Lalu juga pemberian system reward untuk karyawan berprestasi yang semakin melecut para karyawan agar bekerja dengan lebih baik lagi.

Selain motivasi dari penelitian ini diketahui bahwa komunikasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja yang merefleksikan bahwa komunikasi yang baik antar karyawan membuat kinerja karyawan lebih baik lagi. Komunikasi pada penelitian ini berada pada kategori cukup efektif yang membuat perusahaan mengadakan peningkatan dalam komunikasi para karyawan, seperti mengadakan banyak event event karyawan seperti kejuaraan olahraga, perjalanan dinas bersama untuk menumbuhkan rasa percaya antar karyawan yang membuat para karyawan terbuka satu sama lain lalu para karyawan tersebut saling membantu dalam melakukan pekerjaannya.

5.3 Saran-saran

Berdasarkan Implikasi diatas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1 Saran-saran yang ditujukan untuk PT. X (Persero):

1. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi bagi para karyawan agar lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan sistem kekeluargaan di dalam perusahaan agar terciptanya hubungan yang baik antar karyawan. Misalnya dengan diadakan kegiatan *family gathering*, maka hubungan yang erat terjalin di antara karyawan. Perusahaan juga dapat mengadakan pertemuan yang rutin dengan mengumpulkan seluruh karyawan dengan para atasan agar menimbulkan rasa persaudaraan yang lebih akrab.

Dengan begitu karyawan akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan suasana yang harmonis.

2. Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan bagaimana komunikasi antar karyawannya. Dalam hal ini, atasan memiliki peran penting dalam memberikan penjelasan, bimbingan dan arahan yang lebih intensif kepada karyawan tentang bagaimana komunikasi yang efektif maupun bagaimana cara bekerja dengan lebih baik lagi.

5.3.2 Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat kinerja antara lain: lingkungan kerja, promosi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.
2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek atau tempat penelitian yang sama.