

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan dan diuji pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cycraft Technology Indonesia. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal memiliki nilai t hitung sebesar $2,813 > t$ tabel $1,190$ dengan taraf signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi internal yang baik didalam perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Rahmad Restu Udayanto, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini (2015) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Coca-Cola diperoleh hasil komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cycraft Technology Indonesia. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar $3,119 > t$ tabel $1,190$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa jika motivasi motivasi yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Andri Setiadi (2013) tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Ud.Rezeki Surabaya diperoleh hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Komunikasi internal dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cycraft Technology Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel komunikasi internal dan motivasi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $21,738 > F \text{ tabel } 3,07$. Dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi internal dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian Desi Ernika (2016) tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda diperoleh hasil Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kedua Variabel Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran dari hasil penelitian, sebagai berikut

1. komunikasi internal bagi suatu organisasi antara pimpinan dan karyawan memiliki manfaat yang besar. Dengan adanya komunikasi internal yang baik diantara kedua belah pihak, maka keinginan dan maksud dari

keduanya dapat ditumbuhnkembangkan sehingga dapat terpenuhi. Oleh sebab itu, pembentukan dan pengembangan intensitas komunikasi internal secara positif perlu diberlakukan dalam suatu organisasi agar kepentingan dan keinginan antara pimpinan dan bawahannya dapat saling terpenuhi.

2. Motivasi kerja bagi pekerja sangat penting untuk dapat terpenuhi di dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan kinerja mereka bagi organisasi

itu sendiri. Oleh sebab itu penting bagi suatu organisasi untuk benar-benar mempertimbangkan secara matang keinginan dan harapan pekerjanya untuk dapat diwujudkan agar motivasi kerja mereka kuat. Dengan demikian organisasi dan pekerja sama-sama saling memenuhi kebutuhan dan keinginannya dalam bekerja.

3. Menurunnya hasil korelasi hubungan antara komunikasi internal dan motivasi kerja setelah dikontrol oleh tingkat kepercayaan dapat disebabkan karena kurang sesuainya konsep hubungan antar variabel yang digunakan peneliti. Oleh sebab itu, pada penelitian lanjutan sebaiknya menggunakan variabel lain untuk dapat memperkuat nilai korelasi hubungan antara kedua variabel tersebut.