



### **Hak cipta dan penggunaan kembali:**

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

### **Copyright and reuse:**

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel komunikasi organisasi, motivasi intrinsik dan reward terhadap kinerja karyawan PT Papabli Bisnis Semesta. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Papabli Bisnis Semesta.
2. Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Papabli Bisnis Semesta.
3. Reward tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Papabli Bisnis Semesta.
4. Komunikasi organisasi, motivasi intrinsik secara bersama-sama mempengaruhi keputusan Kinerja Karyawan.
5. Variabel yang paling dominan atau yang memiliki kontribusi paling besar dalam menjelaskan Kinerja Karyawan PT Papabli Bisnis Semesta adalah Variabel Komunikasi Organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian mengetahui Komunikasi Organisasi, Motivasi Intrinsik dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan PT Papabli Bisnis Semesta maka diperoleh informasi bahwa variabel Komunikasi Organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh dalam mendorong tingkat kinerja karyawan PT Papabli Bisnis

Semesta. Kepercayaan, keahlian, sikap, dan budaya organisasi harus selalu dipertahankan karena hal tersebut dapat membantu karyawan terhadap mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya. Perusahaan PT Papabli Bisnis Semesta harus mampu meningkatkan Motivasi Intrinsik dan Reward akan memiliki loyalitas yang baik terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa saran yang diperoleh yaitu:

### 1. Bagi perusahaan

- a. Perusahaan PT Papabli Bisnis Semesta sebaiknya selalu mempertahankan kultur komunikasi organisasi yang berkualitas dan sesuai dengan para karyawan yang diharapkan dapat menjadi acuan terhadap kinerja karyawan. Menurut Liliweri (2014) terdapat 2 fungsi dari komunikasi organisasi:

#### 1. Fungsi komunikasi organisasi bersifat umum :

- a. Komunikasi terjadi di perusahaan Papabli dapat dilakukan secara efektif dan efisien untuk memberikan serta mendapatkan informasi dari dan kepada individu atau kelompok lain tentang sebuah pandangan dan cara menyampaikan *job description* agar dapat dilaksanakan sesuai dengan bagiannya.

- b. Komunikasi terjadi di perusahaan Papabli juga sebagai masukan dan memberikan pendapat serta mengungkapkan sebuah fakta, hal ini termasuk kedalam *brand image* sebuah perusahaan maupun budaya organisasi sebuah perusahaan merupakan subjek layanan.

- c. Komunikasi terjadi di perusahaan Papabli berfungsi untuk menentukan Apa, Siapa, Kapan, Mengapa, Di mana, dan Bagaimana (5W1H) dalam organisasi untuk membagi pekerjaan, pengambilan

keputusan serta wewenang.

2. Fungsi bersifat khusus :

a. Komunikasi khusus yang terjadi di perusahaan Papabli berdampak pada para karyawan yang akan lebih loyal kepada perusahaannya dan melibatkan diri ke dalam isu-isu perusahaan lalu dengan loyal dan sadar memberikan tindakan yang baik.

b. Komunikasi khusus yang terjadi di perusahaan Papabli membuat karyawan menciptakan relasi yang baik antara sesama karyawan serta atasan dengan baik.

c. Komunikasi khusus yang terjadi di perusahaan Papabli menciptakan kemampuan untuk memberikan inovasi baru dan motivasi yang baik dalam perusahaan.

b. Perusahaan PT Papabli Bisnis Semesta sebaiknya dapat meningkatkan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan dengan tetap memberikan kualitas kerja terbaik dan dapat meningkatkan pencapaian ataupun target yang diinginkan perusahaan. Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017) ada lima faktor yang meningkatkan motivasi dalam diri karyawan:

1. Karyawan di perusahaan PT Papabli Bisnis Semesta akan memiliki motivasi kerja yang baik dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan atau passion karyawan tersebut.

2. Kemajuan (*advancement*) karyawan PT Papabli Bisnis Semesta memiliki motivasi kerja jika memiliki kemajuan peluang dalam karirnya, pendapatan atau insentif yang didapatkan, hard skill dan soft skill yang bertambah dan meningkat.

3. Tanggung jawab (*responsibility*) karyawan PT Papabli Bisnis Semesta harus memiliki motivasi dalam bekerja karena merasa

dirinya diandalkan serta memiliki tanggung jawab lebih pada pekerjaan dan dedikasinya pada perusahaan.

4. Pengakuan (*recognition*) dengan adanya penghargaan, pengakuan yang baik dari segi nama baik serta pengakuan hasil kerja dari perusahaan akan hasil kerja yang sudah diberikan karyawan pada perusahaan.

5. Pencapaian (*achievement*) motivasi intrinsik yang timbul dalam diri karyawan biasanya didasari keinginan dalam prestasi dan pencapaian pencapaian dari hasil usaha kerja karyawan dalam perusahaan.

c. Perusahaan PT Papabli Bisnis Semesta sebaiknya dapat meningkatkan reward terhadap kinerja yang sudah dilakukan karyawan dengan tetap memberikan reward yang sesuai dan adil untuk dirasakan oleh karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. menurut Sedarmayanti (2017):

1. Karyawan di perusahaan PT Papabli Bisnis Semesta akan memiliki motivasi kerja yang baik dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan atau passion karyawan tersebut .

2. Kemajuan (*advancement*) karyawan PT Papabli Bisnis Semesta memiliki motivasi kerja jika memiliki kemajuan peluang dalam karirnya, pendapatan atau insentif yang didapatkan, hard skill dan soft skill yang bertambah dan meningkat.

3. Tanggung jawab (*responsibility*) karyawan PT Papabli Bisnis Semesta harus memiliki motivasi dalam bekerja karena merasa dirinya diandalkan serta memiliki tanggung jawab lebih pada pekerjaan dan dedikasinya pada perusahaan.

4. Pengakuan (*recognition*) dengan adanya penghargaan, pengakuan yang baik dari segi nama baik serta pengakuan hasil kerja dari perusahaan akan hasil kerja yang sudah diberikan karyawan pada perusahaan.

5. Pencapaian (*achievement*) motivasi intrinsik yang timbul dalam diri karyawan biasanya didasari keinginan dalam prestasi dan pencapaian pencapaian dari hasil usaha kerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan tema yang sama, sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel variabel dependen yang relevan sehingga menghasilkan pengaruh yang besar dan baik terhadap kinerja karyawan.

