

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bayu Aji, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.
2. Variabel Komunikasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bayu Aji, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis kedua pada penelitian ini diterima.
3. Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bayu Aji, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima..
4. Variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Bayu Aji, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis keempat pada penelitian ini diterima.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dinilai oleh karyawan sendiri sehingga tingkat subyektifitasnya tinggi.

### 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

#### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian dapat dijadikan evaluasi dan bahan pertimbangan untuk masalah yang terjadi pada karyawan CV. Bayu Aji. Saran untuk perusahaan antara lain :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dalam perusahaan ini belum secara maksimal dilakukan dengan nilai terendah indikator motivasi kerja tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan lebih lanjut bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan semangat karyawan dengan mengadakan sebuah kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja seperti training, outbond untuk refreshing serta memberikan arahan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar karyawan mempunyai dorongan untuk tidak bermalas-malasan dalam bekerja dan membuat para karyawan untuk bisa lebih mempunyai sifat inisiatif dalam menyelesaikan segala tanggung jawab pekerjaannya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, nilai rata-rata terendah yaitu “dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pemimpin atau karyawan lainnya”. Artinya mungkin beberapa karyawan kurang memahami

komunikasi dengan baik sehingga perusahaan perlu memperbaiki iklim dan suasana komunikasi di internal mereka. Dengan komunikasi berjalan baik diantara karyawan maupun karyawan dengan atasan, maka seluruh pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Mengingat lokasi proyek yang menyebar dan berbeda – beda akan menjadi hambatan jika komunikasi tidak berjalan dengan baik.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, nilai indikator disiplin kerja dengan rata-rata terendah adalah selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai di pakai artinya karyawan masih belum menyadari bahwa setelah bekerja seharusnya merapikan kembali peralatan kerjanya artinya disiplin kerja dalam perusahaan ini belum terlaksana dengan baik. Kedisiplinan kerja dapat dimulai dengan memberikan aturan yang jelas dan tegas. Menerapkan hukuman dan sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Pemberlakuan surat peringatan bagi karyawan yang sudah melakukan pelanggaran, agar tidak terjadi pelanggaran yang berulang. Menerapkan sistem absensi dengan media elektronik agar pengawasan jam kerja para karyawan akurat dan para karyawan dapat disiplinkan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan lebih dalam penelitian dengan faktor yang serupa atau dengan faktor lain yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil akan lebih akurat dan dapat dipergunakan untuk jenis perusahaan yang berbeda dan memiliki masalah berbeda.