

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan di atas, maka penelitian ini disimpulkan bahwa pola komunikasi organisasi yang ada di CV. Vitur Agency Yogyakarta pada gaya kepemimpinan yang dilakukan menggunakan komunikasi secara formal, dan informal. Komunikasi formal di CV. Vitur Agency Yogyakarta dengan cara melakukan rapat rutin setiap satu bulan sekali untuk menjalin komunikasi yang baik antar atasan maupun dari bawahan dalam rangka meningkatkan perkembangan, membangun *image* positif perusahaan, menanamkan kepercayaan dan kepuasan kepada perusahaan yang menggunakan jasa di CV. Vitur Agency Yogyakarta.

Sedangkan CV. Vitur Agency Yogyakarta dalam menangani sistem pengupahan sudah disesuaikan dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan prestasi kerja. CV. Vitur Agency dalam sistem pembayaran insentif berorientasi pada prestasi, maka jika prestasi yang dimiliki SPG melebihi dari target, maka insentif yang diterima akan lebih besar, demikian juga sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian, dapat dilihat bahwa karyawan di CV. Vitur Agency Yogyakarta menghendaki untuk pembayaran insentif kepada karyawannya lebih diperhatikan dan transparan, serta perusahaan membuat sistem presensi yang baku dan meminimalisir kecurangan karyawan. Dengan hal tersebut karyawan akan lebih disiplin, tanggungjawab dalam bekerja.

3. Bagi Karyawan

Dengan adanya pembayaran insentif yang sesuai dengan prestasi dan kemampuan karyawan, maka kualitas dan kinerja SPG dalam pelayanan kepada masyarakat semakin baik dan maksimal.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam memahami dalam bidang penelitian sesuai dengan gaya kepemimpinan yang membahas tentang pembayaran insentif karyawan.

4. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan ilmu komunikasi tentang gaya kepemimpinan dalam menangani sistem pembayaran insentif di perusahaan. Sedangkan untuk peneliti

selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap sistem pembayaran insentif karyawan misalnya pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan motivasi, dll.