

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang ada telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.
2. Insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang.
3. Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh komunikasi kerja, insentif kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan teori yang disampaikan oleh Husaini (2008: 420) Komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara lisan maupun nonverbal. Hal ini menunjukkan peningkatan komunikasi akan selalu diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2003: 392) menyatakan bahwa komunikasi dapat digunakan untuk menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja dapat di simpulkan bahwa komunikasi adalah alat untuk menyampaikan

apa yang harus dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Faktor- faktor yang mempengaruhi komunikasi sebagian besar telah membuat proses penyampaian dan penerimaan pesan baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis maupun tidak tertulis, antara pimpinan dan bawahan, bawahan dengan bawahan berjalan dengan baik, sehingga informasi tentang pekerjaan maupun tanggung jawab yang dilakukan oleh masing-masing karyawan tepat sasaran dan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan tujuan dan yang ingin dicapai perusahaan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel insentif kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Handoko mengemukakan bahwa insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar- standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Yuniarsih dan Suwatno (2008: 131) menyatakan insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau organisasi agar motivasi dan produktivitas kerja tinggi sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Sehingga insentif berpengaruh dalam membentuk dan mempertahankan kinerja karyawan agar karyawan lebih giat dalam bekerja dengan demikian semakin besar pemberian insentif maka semakin besar pula kinerja karyawan. pada hakekatnya insentif dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik dengan memanfaatkan unsur-unsur yang optimal. Karena terdorong keinginan

untuk memperoleh insentif yang tinggi. Hal ini dapat diperoleh apabila karyawan mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini di karenakan Menurut Murray (Winkle,2004) motivasi berprestasi adalah daya yang mampu menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk mencapai prestasi yang setinggi tingginya. Motivasi berprestasi merupakan dorongan baik dari dalam diri sendiri maupun orang lain. Orang yang memiliki motivasi tinggi akan selalu berusaha lebih baik dari apa yang telah dicapainya dan juga selalu berusaha menungguli pencapaian orang lain. Seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan mengerjakan sesuatu dengan optimal karna mengharapkan hasil yang lebih baik dari standar yang ada.

Adanya motivasi membuat membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai target. Sehingga dengan tingginya tingkat motivasi karyawan untuk berprestasi maka akan berpengaruh terhadap kemajuan dari perusahaan dimana semua karyawan dinilai sudah mempunyai sikap dan tanggung jawab dan kerja keras yang cukup baik serta mempunyai tingkat kepuasan yang cukup dan kebutuhan karyawan akan terpenuhi walaupun masih harus adanya peningkatan yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian Pada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja, insentif kerja, dan motivasi berprestasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Komunikasi Kerja

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. oleh sebab itu penulis menyarankan kepada PT. BPR Tananaoba Lais Manekat agar lebih memperhatikan keefektifan komunikasi kerja karyawan berdasarkan indikator pemahaman yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. hal ini dikarenakan apabila semakin tinggi komunikasi kerja yang baik dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi kinerja mereka. Karena itu, diharapkan perusahaan harus memperhatikan peningkatan komunikasi kerja para karyawannya agar kinerja karyawan lebih meningkat.

2. Insentif kerja

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif insentif kerja terhadap kinerja karyawan, oleh sebab itu penulis menyarankan kepada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang agar lebih memperhatikan serta meningkatkan insentif kerja guna untuk mempertahankan kinerja karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dengan demikian semakin besar pemberian insentif maka semakin baik juga semangat karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi Berprestasi

Dari hasil penelitian dijelaskan bahwa terdapat pengaruh Motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan. oleh sebab itu penulis menyarankan kepada PT. BPR Tanaoba Lais Manekat Kupang agar lebih memperhatikan lagi motivasi berprestasi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan. hal ini dikarena motivasi berprestasi mempunyai peran penting untuk itu adanya motivasi membuat membuat seseorang mampu mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.