

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Solo Beton Sragen. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 39 orang karyawan di PT. Solo Beton Sragen dengan menggunakan model regresi linier berganda, serta berdasarkan data yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh penulis dengan *software* SPSS 25, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Ekstrinsik tidak memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Solo Beton Sragen. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,052 ($> 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,009 (lebih kecil dari t tabel 2,030). Meskipun secara deskriptif motivasi ekstrinsik berada dalam kategori baik, namun secara statistik faktor ini bukan menjadi penentu utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen.
2. Kepribadian memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Solo Beton Sragen. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,011 ($< 0,05$) dan nilai t hitung 2,671 (lebih besar dari t tabel 2,030). Semakin baik kepribadian dalam diri seorang karyawan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan.
3. Komunikasi tidak memiliki pengaruh dan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Solo Beton Sragen. Dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,163 ($> 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 1,423 (lebih kecil dari t tabel 2,030). Meskipun secara deskriptif komunikasi berada dalam kategori baik, namun secara statistik faktor ini bukan menjadi penentu utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Solo Beton Sragen.
4. Motivasi Ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Solo Beton Sragen. Dibuktikan Nilai

signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar $72,165 > F$ tabel 2,87.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk PT. Solo Beton Sragen

- a. Pada faktor motivasi ekstrinsik, disarankan perusahaan perlu mengevaluasi sistem motivasi ekstrinsik yang diterapkan, meliputi penerapan intensif atau bonus, promosi jabatan dan penghargaan untuk karyawan berprestasi, agar lebih sesuai dengan kemauan karyawan serta sejalan dengan tujuan perusahaan. Hal ini penting, walaupun motivasi ekstrinsik belum menjadi faktor utama mendorong kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini motivasi ekstrinsik dapat dijadikan faktor pendukung yang jika dikombinasikan dengan faktor lain dapat mendorong kinerja karyawan.
- b. Pada faktor kepribadian, perusahaan disarankan untuk lebih memfokuskan perhatian pada faktor kepribadian karyawan karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui proses rekrutmen yang mempertimbangkan aspek kepribadian, serta pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan kerja sama tim.
- c. Pada faktor komunikasi, disarankan perusahaan perlu meningkatkan efektivitas komunikasi internal, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi yang lebih terbuka, jelas, dan dua arah diharapkan dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini penting, walaupun komunikasi belum menjadi faktor utama mendorong kinerja karyawan, berdasarkan hasil penelitian ini komunikasi dapat dijadikan faktor pendukung yang jika dikombinasikan dengan faktor lain dapat mendorong kinerja karyawan.
- d. Pada faktor simultan yang meliputi motivasi ekstrinsik, kepribadian dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, disarankan perusahaan dapat menerapkan program pengembangan kinerja karyawan yang dimana di

dalamnya ada beberapa kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan yang bertujuan meningkatkan motivasi ekstrinsik, membentuk kepribadian positif serta memperbaiki komunikasi internal antar karyawan ataupun atasan. Terdapat sesi pemberian penghargaan untuk karyawan teladan bulanan, sesi pengarahan dan pengajaran langsung dari atasan, sesi tanya jawab diskusi mengenai pngerjaan pada bulan tersebut dan kegiatan nonformal untuk melatih kerja sama tim. Dapat dilakukan setiap pada lingkungan kerja atau di luar lingkungan, dengan suasana nonformal pada jam luar kerja, agar karyawan lebih leluasa dan tidak mengganggu pekerjaan.

2. Untuk Bidang Teknik Industri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Teknik Industri yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor manusia, terutama kepribadian, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi dalam merancang sistem kerja yang lebih efektif dan efisien dengan mempertimbangkan aspek psikologis karyawan, tidak hanya aspek teknis semata. Dengan demikian, integrasi antara pendekatan teknik dan perilaku manusia dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih optimal.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas jumlah sampel serta objek penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*), juga disarankan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.