

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Marketing, serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Marketing, yang menunjukkan bahwa penerapan disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Komunikasi kerja mendukung pencapaian kinerja karyawan pada Divisi Marketing, karena penyampaian informasi dan koordinasi yang baik dapat memperlancar pelaksanaan tugas serta mendukung pencapaian target.
3. Motivasi kerja turut menentukan tingkat kinerja karyawan pada Divisi Marketing, karena dorongan dalam bekerja dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

5.2 Saran

Adapun saran yang disampaikan oleh penulis terkait hasil penelitian yang dilakukan antara lain:

1. Kehadiran menunjukkan kontribusi paling kuat dalam disiplin kerja. Kepatuhan terhadap waktu kerja dapat mendukung kelancaran aktivitas pemasaran dan penyelesaian tanggung jawab karyawan. Perusahaan perlu memperkuat pemantauan absensi dan menerapkan ketentuan jam kerja secara konsisten serta adil. Pemberian pembinaan secara bertahap dapat dilakukan apabila masih ditemukan keterlambatan maupun ketidakhadiran agar kedisiplinan tetap terjaga.
2. Kelancaran arus komunikasi memiliki peranan penting dalam mendukung komunikasi kerja. Penyampaian informasi yang berjalan dengan baik dapat memudahkan koordinasi, memperjelas instruksi, dan membantu karyawan memahami tugas yang harus diselesaikan. Perusahaan disarankan memperjelas jalur penyampaian informasi serta menggunakan media komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Koordinasi secara berkala juga dapat dilakukan untuk memastikan informasi yang diterima antarpegawai tetap selaras.
3. Pencapaian memiliki peranan penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Dorongan untuk memperoleh hasil yang baik dapat membuat karyawan lebih aktif dalam menjalankan tugas dan berusaha memenuhi target yang telah ditetapkan. Perusahaan dapat menetapkan target kerja yang jelas dan terukur serta melakukan evaluasi pencapaian secara berkala. Pemberian apresiasi terhadap pencapaian karyawan juga dapat menjadi dorongan untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja.

4. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian mengenai disiplin kerja, komunikasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel maupun indikator lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan komprehensif.