

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, mengenai pengaruh Iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa :

1. Ada pengaruh antara kepercayaan terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Hal ini di tunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,230 pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $6,230 > 1,36$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,567.
2. Ada pengaruh antara pembuatan keputusan bersama terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Hal ini di tunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 6,031 pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $6,031 > 1,47$. Sedangkan, koefisien korelasi sebesar 0,554.
3. Ada pengaruh antara dukungan terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Hal ini di tunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 4,597 pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $4,597 > 1,58$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,453.
4. Ada pengaruh antara keterbukaan terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Hal ini di tunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,907 pada taraf signifikansi 5% ($t_{hitung} > t_{tabel}$) yaitu $2,907 > 1,79$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,306.

5. Ada pengaruh antara perhatian atas kinerja yang tinggi terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Hal ini di tunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,138 pada taraf signifikansi 5% (t hitung $>$ t tabel) yaitu $3,138 > 207$. Sedangkan koefisien korelasi sebesar 0,327.

Penelitian ini tentunya penulis ingin mengetahui seberapa kuat pengaruh antara iklim komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner yang disebar kepada 84 orang responden, terdapat pengaruh yang kuat antara Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi, yaitu 0,726. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa (R Square) yaitu 0,581 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel X (Iklim Komunikasi Organisasi) terhadap variabel Y (Motivasi Kerja) adalah sebesar 58,1% sedangkan 41,9% di pengaruhi faktor lain diluar faktor yang di teliti oleh penulis. Misalnya, pendekatan komunikasi antarpersonal dari *leader* kepada semua divisi, kepedulian antar rekan sejawat, atau penghasilan yang tinggi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di Yokobento cabang Kota Bekasi. Kepedulian *leader* kepada membrnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dikemukakan maka saran penulis adalah:

1. Pertahankan kepercayaan antara *leader* dengan bawahannya, dan bawahannya terhadap *leader*. Sebaiknya, *leader* di delapan cabang

Yokobento memberikan kepercayaan kepada bawahannya, serta bawahannya mempercayai *leader* .

2. Sebaiknya, harus di tingkatkan lagi dalam pembuatan keputusan bersama atau biasa disebut dengan musyawarah. Karena, dengan berdiskusi inilah karyawan menganggap dirinya merasa diperlukan dalam sebuah perusahaan dan dari musyawarah tersebut akan mendapatkan titik terang yang tentunya baik untuk pimpinan dan bawahannya.
3. Selain itu, dukungan pun memberikan dampak yang positif di kalangan karyawannya. *Leader* di setiap cabang harus lebih meningkatkan dukungan kepada bawahannya. Seorang karyawan akan merasa bahwa dirinya di akui oleh perusahaan berkat dukungan yang di ciptakan oleh *leader* kepada setiap divisi.
4. Perlu di tingkatkan lagi keterbukaan antara *leader*, bawahan, dan seluruh divisi di delapan cabang Yokobento. Keterbukaan mengenai informasi apapun yang terdapat di dalam lingkungan kerja Yokobento.
5. Yang terakhir, perlu di tingkatkan lagi perhatian atas kinerja yang tinggi di setiap individu karyawan Yokobento. Secara tidak langsung, karyawan akan memiliki tanggung jawab terhadap *jobdesk* masing-masing yang telah di berikan oleh *leadernya*, walaupun pekerjaan yang merangkap sekalipun.