

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan uji F hitung sebesar 37,878 yang berarti hasil uji penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan hasil F tabel yaitu $37,878 > 2,42$ dan nilai signifikansi memperoleh nilai sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo. Berdasarkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,811 atau 81,1% yang artinya 81,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 18,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain di luar motivasi kerja. Dengan persamaan regresi sebagai berikut
$$Y = -1,252 + 0,309X1 + 0,349X2 + 0,234X3 + 0,267X4 + 0,249X5$$
2. Hasil perhitungan uji t hitung diketahui Kebutuhan Fisiologis (X1), Kebutuhan Rasa Aman (X2), Kebutuhan Sosial (X3), Kebutuhan Penghargaan (X4) dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo dengan nilai t tabel 2,015 yang secara berurutan nilainya yaitu (2,695 ; 2,200 ; 2,466 ; 2,144 dan 2,183) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang secara berurutan nilainya (0,010 ; 0,033 ; 0,018 ; 0,038 dan 0,034).

3. Kebutuhan Rasa Aman (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo karena memiliki nilai beta dan t hitung paling tinggi yaitu sebesar 0,275.

B. Saran

1. Kebutuhan Fisiologis yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT. Keramik Paolo Jaya Probolinggo memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kebutuhan Fisiologis yang dimiliki perlu ditingkatkan dan dipertahankan lagi dan bagi perusahaan perlu diperhatikan lagi untuk meningkatkan kebutuhan fisiologis karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif sedangkan bagi karyawan perlu meningkatkan dalam mencari inspirasi agar lebih semangat lagi dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.
2. Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri yang dibutuhkan oleh setiap individu karyawan berpengaruh positif dan signifikan kepada Kinerja karyawan, hal ini juga perlu ditingkatkan lagi supaya Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri tetap berpengaruh kepada Kinerja Karyawan

3. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu untuk dapat menambahkan variabel independen lainnya karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan mencari referensi yang lebih relevan lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, M. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management*.
- Ayer, J. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *ejournal.unsrat.ac.id*. 1-20.
- Cahyadi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRIMataram. *Jurnal Manajemen*, 1-15.
- Danim, Sudarwan. (2017). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Lencho. (2020). *Effect of Employee Motivation On Job Performance: In Case Of Fiche*.
- Munizu. (2018). *AGORA Vol. 7, No. 1*
- Onanda. (2016). *The Effect of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region*. *Internasional Journal of Scientific and Research*.
- Purwati, Sri. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 1-13.
- Rima, A., dkk. (2020). *The effect of work motivation, work environment, And competence on employee performance (a study at frozen edamame company)*. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian*.
- Shandu. (2017). *Effect of Employee Motivation on Employee Performance*. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*. 1-16.
- Sutrisno, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*., Jakarta, Kencana.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Widhianingrum. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 2017, 193-19.
- Yunarifah dan Kustiani. (2012). *The Effect of Work Motivation on the Performance of Employees of PT Kebon Agung Malang*. *uin-malang.ac.id*. 1-143.

