

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini diuraikan simpulan yang membahas garis besar dari hasil penelitian dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi terkait demi tercapainya tujuan yang ditetapkan. Adapun simpulan saran tersebut adalah sebagai berikut:

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang, hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 23.743 dengan tingkat signifikan (0,000) yang kurang dari alpha (0,005).
2. Secara parsial kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3) dan kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang, sedangkan kebutuhan aktualisasi diri (X5) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Faktor yang berpengaruh paling dominan adalah kebutuhan fisiologis dengan sumbangan efektif sebesar 30,97%, dan mampu memberikan dampak positif yang paling besar dengan nilai koefisien regresi terbesar di antara nilai koefisien regresi bebas yang lain terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian, dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dengan adanya penelitian ini diketahui bahwa kinerja karyawan di Perusahaan Pia Cap Mangkok Malang ternyata sangat dipengaruhi oleh faktor kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan sosial (X3), kebutuhan penghargaan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka Perusahaan dapat meningkatkan kebutuhan fisiologis karyawan sebagai pertimbangan dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel aktualisasi diri (X5) secara parsial tidak berpengaruh signifikan yaitu walau perusahaan telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan dirinya melalui keterampilan dan kreativitas yang dimiliki karyawan dapat memberikan inovasi sehingga semakin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar pustaka

- Agusta, Leonardo; Sutanto, Eddy Madio. 2013. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Surabaya. http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/91-022/PENGARUH%20PELATIHAN%20DAN%20MOTIVASI%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA.pdf
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gitosudarmo, Indriyo. H. 2002. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Harisaputra. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Malang Indah Genteng Rajawali Malang*.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Drs. H. Malayu. 2010. *Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Drs. H. Malayu. 2011. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah, edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Madur, Rizaldo. 2011. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wom Finance, Tbk Cabang Surabaya*
- Mangkunegara, Dr. AA. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Martoyo, Susilo 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Moekijat. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Restiono. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Surya Jakarta*. Jakarta.
- Robert L. Mathis dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 edisi kesembilan. Jakarta: Salemba Empat

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Salleh, Fauzillah; Dzulkifli, Zaharah; Abdullah, Wan Amalinda Wan; Yaakob, Nur Haizal Mat. 2011. *The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia*. http://www.ijhssnet.com/journals/Vol.1_No.4;_April_2011/19.pdf

Sangaji, Mamang Etta dan Sopiah. 2010. *Metodologi penelitian-Pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: ANDI.

Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, cetakan ketiga. Jakarta: PT. Gramedia.

Sanusi, Anwar. 2003. *Metodologi Penelitian Praktis untuk Ilmu Sosial dan Ekonomis*, Edisi pertama, cetakan pertama. Malang: Buntara Media
Sunarto. 2007. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Amus.

Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: ANDI

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: CV Mandar Maju..

Siagian, Prof. Dr. Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Prof. Dr. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, Prof. Dr. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta