

## BAB V

### PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran terhadap hasil penelitian.

#### A. SIMPULAN

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

1. Faktor motivasi yang meliputi kebutuhan fisik ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan penghargaan ( $X_4$ ), serta kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Jakarta, dengan persamaan regresi linier  $Y = 2.067 + 0.209 X_1 + 0.253 X_2 + 0.212 X_3 + 0.269 X_4 + 0.237 X_5$ , dengan keeratan hubungan antar variabel sebesar 0.977 dan mempengaruhi kinerja karyawan di UD. Surya Jakarta hingga mencapai 95.5%. Sedangkan sisanya 4.5% ditentukan oleh faktor lain di luar persamaan model regresi.
2. Selanjutnya dari hasil uji t menunjukkan bahwa secara individual (parsial) ternyata ke-4 variabel dari faktor motivasi yang meliputi kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), dan kebutuhan akan penghargaan ( $X_4$ ) juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Surya Jakarta.
3. Selanjutnya dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh secara dominan adalah faktor motivasi berupa kebutuhan

fisiologis ( $X_1$ ) dengan sumbangan efektif sebesar 24.09% dan mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UD. Surya Jakarta.

## B. SARAN

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

1. Dengan adanya penelitian ini, diketahui bahwasanya kinerja karyawan di UD. Surya Jakarta ternyata sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang meliputi faktor kebutuhan yang bersifat fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Oleh karena itu, maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka disarankan agar perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam memenuhi kebutuhan psikologis karyawannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawannya, yang diimbangi dengan pemberian upah/gaji kepada para karyawan yang sesuai dengan kemampuan (*skill*) mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi mereka. Dengan demikian, diharapkan dapat berdampak positif pula terhadap produktivitas kerja perusahaan secara keseluruhan (gobal).
2. Pihak perusahaan hendaknya pengupayakan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dalam penelitian ini faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk kebutuhan fisiologis dengan memberikan gaji yang adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan, dan standar pengupahan komunitas dan

memberikan tunjangan yang fleksibel serta bonus pada karyawannya. Untuk kebutuhan keamanan dengan membuat karyawannya agar merasa aman dalam bekerja dan selalu berlaku adil. Untuk kebutuhan sosial yaitu dengan memelihara hubungan kerja dengan karyawan. Untuk kebutuhan penghargaan dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta ramah dan menghargai hasil kerja karyawannya. Untuk kebutuhan aktualisasi diri memberikan pelatihan, pengembangan, dan kesempatan karir.

3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan, karena variabel dalam penelitian ini belum mencakup seluruh aspek yang ikut mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan selain dengan motivasi kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memasukan variabel lain seperti teladan pemimpin, pengalaman, pelatihan dan pendidikan tenaga kerja, serta semangat kerja dan kegairahan kerja, dan sebagainya, sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
4. Pada peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memperluas objek penelitian bukan di satu perusahaan saja, sehingga dapat lebih mencerminkan kondisi karyawan di dalam perusahaan secara lebih luas. Dan hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Perlu dilakukan penelitian pada sektor lainnya, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi departemen sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sugiono, (2002) Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta. Bandung
- Santoso, Singgih,(2002). Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, cetakan ketiga, PT. Gramedia. Jakarta
- Siagian Sondang, (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Bumi Aksara. Jakarta
- Widayat dan Amirullah, (2002), Riset Bisnis, Edisi pertama, cetakan pertama, Graha Ilmu. Yogyakarta
- Kountar Ronny, (2004), Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis, cetakan 2 PPM. Jakarta Pusat
- Sanusi, Anwar (2003), Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi, Edisi Pertama, Buntara Media, Malang
- Hasibuan (2000), Manajemen sumber Daya Manusia. Penerbit. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Usman Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady, (2003). Metodologi penelitian Sosial, setakan ke empat, PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Rahardian dan Muhammad, (2006). Pengaruh Motivasi TerhadapPrestasi Kerja Karyawan pada PO. Langsung Indah Bima NTB, Skripsi, STIE, Malang Kucecwara. Malang
- Handayani Juli Apni, (2004). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Total E & P Indonesia Balikpapan, Skripsi, STIE Malang Kucecwara. Malang