

**Bab V**

**PENUTUP**

**A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian analisis regresi linier berganda maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis ( $X_1$ ), Kebutuhan Rasa Aman ( $X_2$ ), Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ), Kebutuhan Penghargaan ( $X_4$ ), Kebutuhan Aktualisasi Diri ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Taman Indie Resto Malang. Dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 5.577. sedangkan F tabel sebesar 2.39. karena  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  adalah  $5.577 > 2.39$  atau nilai sig F  $(0.000) < \alpha = 0.05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh signifikan secara simultan  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$  Terhadap Y. dengan persamaan:  $Y = 2.310 + 0.020 X_1 + 0.311 X_2 + 0.389 X_3 + 0.046 X_4 + 0.087 X_5$ . Nilai Koefisien determinasi R square sebesar 0.341.
2. Pemenuhan kebutuhan yang berpengaruh signifikan secara parsial adalah  $X_2$  dan  $X_3$  dengan probabilitas 0,019 ( $X_2$ ) dan 0,005 ( $X_3$ )  $< \alpha$  (0,05) sedangkan  $X_1, X_4, X_5$  berpengaruh tidak signifikan secara parsial karena probabilitas 0,764 ( $X_1$ ), 0,680 ( $X_4$ ), dan 0,066 ( $X_5$ )  $> \alpha$  0,05
3. Kebutuhan Sosial ( $X_3$ ) adalah pemenuhan kebutuhan motivasi kerja yang berpengaruh dominan, karena memiliki koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,371.

## B. Saran

1. Bagi perusahaan Taman Indie Resto Malang untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan motivasi kerja yang nantinya diharapkan perusahaan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan demi terjaganya kebutuhan fisiologis suatu perusahaan.
2. Bagi perusahaan taman indie resto lebih memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja yang berhubungan dengan prestasi, karena para karyawan bisa termotivasi dalam bekerja maka kinerjanya juga akan lebih baik lagi
3. Bagi perusahaan Taman Indie Resto Malang pemenuhan kebutuhan bagi karyawan harus dilakukan, dimana hal ini dilakukan sebagai bentuk kebijakan agar karyawan dalam bekerja diperusahaan tidak hanya termotivasi untuk mendapatkan imbalan namun demikian upaya untuk memaksimalkan potensi diri yang dimiliki karyawan juga menjadi hal penting untuk dilakukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. Dr. Prof. (2018). *Manajemen SDM; Teori, Konsep, dan Indikator*. Penerbit : Zanafa Publishing.
- Alawi, M. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Ikan Bakar Ibu Merry Depok. Diambil dari : repository.usahid.ac.id. Diakses tanggal 13 Juli 2020.
- Cahyadi. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPP RRI Mataram. Diambil dari : journal.universitasbumigora.ac.id. Diakses tanggal 7 april 2020.
- Junaidi (2010) Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana) Diambil dari : junaidichaniago.wordpress.com. Diakses tanggal 7 juni 2020.
- Junaidi (2010) Tabel f Titik Persentase Distribusi F Diambil dari : junaidichaniago.wordpress.com. Diakses tanggal 10 juni 2020.
- Junaidi (2010) Tabel t Titik Persentase Distribusi T. Diambil dari : Junaidichaniago.wordpress.com. Diakses tanggal 10 juni 2020.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : IN-MEDIA.
- Munizu, M. (2010). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla Makassar. Diambil dari : jurnaljam.ub.ac.id. Diakses tanggal 7 april 2020.
- Rahayu (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Diambil dari : simki.unpkediri.ac.id. Diakses tanggal 7 Februari 2020.
- Safikah. (2016) Analisis Faktor Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur. Diambil dari : repository.unsada.ac.id. Diakses tanggal 20 Agustus 2018.
- Sanjaya. (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). Diambil dari : repository.radenintan.ac.id. Diakses tanggal 6 februari 2020.
- Sopiah & Sangadji.M.E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit : Andi.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Expert.

## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

Theodora, O. (2015). The Effect of Work Motivation on the Performance of Employees of PT Sejahtera Motor Gemilang. Diambil dari : [publication.petra.ac.id](http://publication.petra.ac.id). Diakses tanggal 7 april 2020.

Wahyuni, dan Djaja (2017) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Sampang. Diambil dari : [ejournal.unira.ac.id](http://ejournal.unira.ac.id). Diakses tanggal 7 april 2020.

Yunarifah, dan Kustiani. (2012). The Effect of Work Motivation on the Performance of Employees of PT Kebon Agung Malang. Diambil dari: [researchgate.net/publication/307640454\\_PENGARUH\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_TERHADAP\\_KINERJA\\_KARYAWAN\\_PT\\_KEBON\\_AGUNG\\_MALANG](http://researchgate.net/publication/307640454_PENGARUH_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PT_KEBON_AGUNG_MALANG). Diakses tanggal 7 april 2020.

Yuliana, W. (2016). Makalah Motivasi Kerja Pegawai. Diambil dari : [academia.edu/31459405/MAKALAH\\_MOTIVASI\\_KERJA\\_PEGAWAI](http://academia.edu/31459405/MAKALAH_MOTIVASI_KERJA_PEGAWAI). Diakses tanggal 20 juni 2020.

