

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

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

1. Motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan harga diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) secara terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang, dengan  $R^2$  sebesar 85.9% dengan persamaan

$$Y = 1.598 + 0.060 X_1 + 0.134 X_2 + 0.135 X_3 + 0.194 X_4 + 0.208 X_5.$$

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka:

- a. Secara Simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan harga diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang. Hal ini dibuktikan dengan uji F yaitu pengujian secara serentak (*simultan*), dan diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar 61.088 dengan nilai signifikansi (0.000) yang jauh lebih kecil dari alpha 0.05.
- b. Secara Parsial indikator Motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan harga

diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang, maka digunakan uji  $t$  sebagai uji parsial. Dengan mengambil taraf nyata (signifikansi) sebesar 5% (0.05), menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan harga diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ), dengan nilai signifikansi  $t$  berturut-turut sebesar 0.018, 0.023, 0.023, 0.028, dan 0.002 yang lebih kecil dari alpha 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan harga diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang tersebut.

2. Selanjutnya dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan adalah kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ) dengan sumbangan efektif sebesar 19.67% dan mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang.

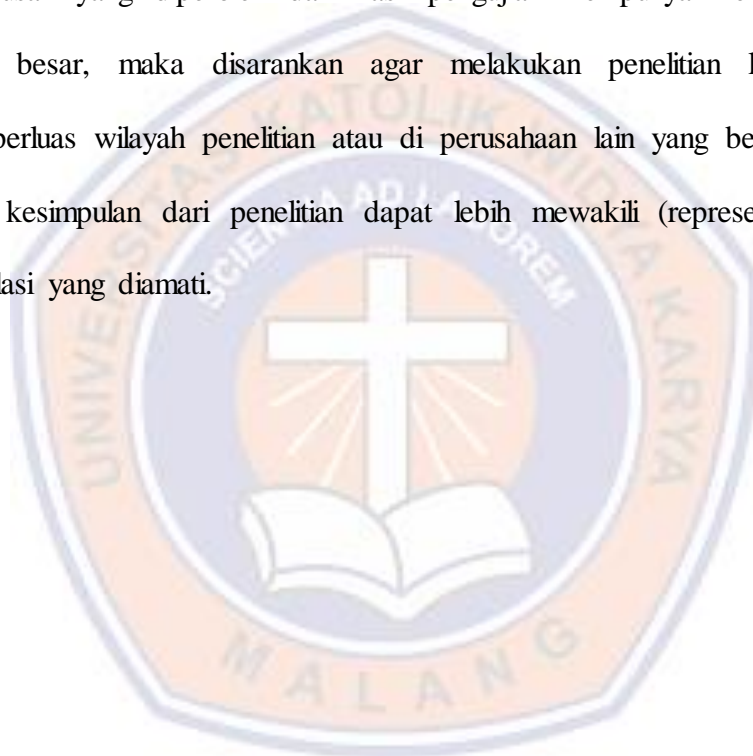
## B. Saran

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

1. Dengan adanya penelitian ini, diketahui bahwasanya kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang, ternyata sangat dipengaruhi oleh Motivasi kerja, terutama dipengaruhi paling besar oleh faktor Kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ). Oleh karena itu, maka disarankan agar pihak Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang dapat meningkatkan Motivasi kerja bagi pegawai terutama dalam kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan mereka kepada para *stakeholders* (tamu, orang tua, peserta didik) yang berkunjung ke Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang.
2. Beberapa hal yang seharusnya diperbaiki oleh instansi Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang, yaitu perlu meningkatkan faktor pemberian jaminan hari tua/pensiun melalui Yadapen, sebab banyak para pegawai yang merasa bahwa pemberian jaminan hari tua/pensiun dari instansi masih belum cukup memberikan ketenangan kepada pegawai dalam bekerja.
3. Penelitian lanjutan perlu dilakukan dengan memperluas variabel yang diteliti maupun pengembangan indikator serta item lain yang diduga juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang, selain faktor motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisiologis ( $X_1$ ), kebutuhan rasa aman ( $X_2$ ), kebutuhan sosial ( $X_3$ ), kebutuhan

harga diri ( $X_4$ ), dan kebutuhan aktualisasi diri ( $X_5$ ), yaitu antara lain pengaruh dari faktor gaya kepemimpinan atasan, lingkungan organisasi yang kondusif, beban kerja, stress kerja, dan sebagainya.

4. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya diperoleh dari 56 orang pegawai Sekolah Menengah Atas Katolik (SMAK) Santo Albertus Malang saja. Agar keputusan yang diperoleh dari hasil pengujian mempunyai kekuatan uji yang lebih besar, maka disarankan agar melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas wilayah penelitian atau di perusahaan lain yang berbeda, sehingga hasil kesimpulan dari penelitian dapat lebih mewakili (representatif) terhadap populasi yang diamati.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan indicator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru Riau.
- Agung Anak Agung Putu. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Universitas Brawijaya Press(UB Press). Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Indriantoro, Supomo. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. Bandung.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Syaifuddin. 2018. *Motivasi & Kinerja Pegawai Pendekatan Riset*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert. Yogyakarta