

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi yang terdiri atas kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2), kebutuhan social (X3), kebutuhan pengakuan (X4) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSU Brosem Batu. Dengan nilai $\text{Sig.F} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah : $Y = 2.738 + 1.011X_1 + 0,239X_2 + 0,963X_3 + 0,679X_4 + 0,029X_5 + 2.315$. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa Kebutuhan Fisiologis (X1), variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2), variabel Kebutuhan Sosial (X3), variabel Kebutuhan Penghargaan (X4) dan variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh sebesar 84.3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 15.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa Kebutuhan fisiologis (X1), Kebutuhan rasa aman (X2) kebutuhan sosial (X3) dan kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan kebutuhan rasa aman (X2) dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini dibuktikan dari uji t dari masing-masing: Kebutuhan fisiologis (0,000), Kebutuhan Rasa Aman (0,046), Kebutuhan Sosial

(0,000), dan variabel Kebutuhan Penghargaan (0,005) lebih kecil dari $< \alpha$ (0,05). sedangkan Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5) berpengaruh tidak signifikan karena memiliki nilai sig. t (0,836) lebih besar dari $> \alpha$ (0,05)

3. Variabel Kebutuhan fisiologis (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini karena memiliki nilai beta : 1.011, lebih besar dibandingkan dengan nilai beta variabel yang lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan karyawan pada KSU Brosem Batu lebih meningkatkan komunikasi secara formal karena kebutuhan fisiologis yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.
2. Agar KSU Brosem Batu mengadakan kegiatan outbond atau semacamnya bagi karyawan untuk menambah kekompakan dan kebersamaan antar karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik yang sama agar menambah jumlah variabel selain kebutuhan fisiologis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi dan pemberian insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfian, Y., Musadieg , M. . A. & Sulisty, M. .. C. W., 2018. Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pasuruan). JAB, Vol 58(No 2), P. 76.
- Anoraga, Panji. 2012. Manajemen Bisnis. Cetakan ketiga. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ardhani, Pungky. 2011. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Dae Dana Alokasi Umum, dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Pengaloka Anggaran Belanja Modal. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Datalamon, Nelfiane, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah (Studi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Bolaang Mongondow), Jurnal EKSEKUTIF, Jurusan Ilmu Pemerintahan, Volume 1 No. 1 Tahun 2018, ISSN : 2337 – 5736
- Dharma, Surya. 2012. Manajemen Kinerja: falsafah, Teori dan Penerapnnya. Jakarta: Program Pasca Sarjana FISIP
- Effendy, Onong Uchjana. 2014. Ilmu Lingkungan kerja (teori dan praktek). Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS, Cetakan Keempat. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, I. 2015. Metodologi Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Komala, Lukiati. 2015. Lingkungan kerja Massa. Jakarta : Simbiosia.
- Kotler, Philip. 2011 Manajemen Pemasaran. Jakarta : PT Prenhallindo.
- Larasati, Sindi, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), Jurnal Manajemen dan Organisasi, Desember 2014 Vol V, No 3
- Martoyo, S. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF
- Moeheriono. 2015. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor : Ghalia Indonesia
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasir, M. 2012. Metode Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Orocomna, Cion, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 7 No. 1 Tahun 2018, ISSN : 2338 – 9605
- Perry & Potter (Erik Erikson). (2009). Fundamental Keperawatan, Edisi 7, terjemahan (Federderika, A): Salemba Medika: Jakarta.
- Riupassa Elisabeth, 2018. The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Employee Performance Of Industrial And Trade Services In Ambon City, Indonesia. RJOAS, 9(81).88-95.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Saydam, Gouzali. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources): Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta : djambatan.
- Siagian, S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-3. Yogyakarta : STIE YKPN
- Singarimbun, M. 2015. Metode Penelitian Survei. Cetakan Kesembilanbelas. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sofyandi dan Garniwa. 2014. Perilaku Organisasional. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

- Sudarmanto R Gunawan. 2013. Statistik Terapan Berbasis Komputer. Jilid 1, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardi. 2013. The Science Of Motivation Kitab Motivasi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Syafaruddin 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua Barat, Jurnal ASSETS, Volume 8, Nomor 2, Desember 2018: 168-187
- Taufik Pasiak, Brain Management for Self Improvement, 2014. Bandung: PT Mizan
- Theodora, Olivia, 2015, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Thoha, M. 2012. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Vardiansyah, Dani. 2012. Pengantar Ilmu Lingkungan kerja. Cetakan ke-1. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.