BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja serta hasil pengolahan data dari responden yang terdiri dari 32 responden. Maka penulis menarik kesimpulan menyeluruh untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1) Pada hasil penelitian diketahui bahwa responden memiliki persepsi tentang variabel motivasi berada pada kriteria yang baik, hal ini terlihat dari nilai skor total jawaban responden, ini artinya bahwa motivasi yang diberikan lembaga kepada karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan. Namun demikian masih ada indikator yang belum optimal seperti lembaga/tempat kerja kurang memberi promosi kenaikan jabatan pada pegawai berprestasi dan lembaga kurang memberikan pendidikan dan pelatihan kepada setiap karyawannya.
2) Variabel kinerja karyawan sebagian besar responden memiliki persepsi tentang kinerja karyawan berada pada kriteria yang baik, hal ini terlihat dari nilai skor total jawaban responden, ini artinya bahwa kinerja karyawan sudah baik. Walaupun masih ada indikator yang belum optimal diantaranya adalah pegawai masih ada yang kurang disiplin, ada pegawai yang kurang bertanggungjawab, dan tingkat absensi masih rendah.

3) Hasil pengujian statistik dari hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai uji t hitung variabel motivasi sebesar 5.9854 karena uji t hitung > t tabel atau 5.985 > 2,04 maka terdapat pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja. Nilai korelasi antara motivasi dengan kinerja r = 0.738, ini berarti terdapat hubungan yang kuat. Variabel kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi sebesar 54.4% sedangkan sisanya 45,6% dijelaskan oleh faktor-faktor yang belum diketahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan seperti pemberian insentif, kompensasi, kapabilitas dan hiburan.

5.2 Saran

1) Pengaruh motivasi yang mempengaruhi kinerja dengan nilai rata-rata tertinggi pada motivasi pada item pernyataan dengan gaji yang diterima selama ini dan pertanyaan apakah mempengaruhi rasa tanggungjawab pekerjaan sebesar 4.3. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada item pernyataan lembaga/tempat kerja anda selalu memberi promosi kenaikan jabatan pada pegawai berprestasi sebesar 3.28 dan pelatihan dari lembaga sudah cukup dalam meningkatkan kualitas kerja anda 3.34. Dari dua faktor motivasi yang terendah diatas meskipun dinilai rata-ratanya cukup akan tetapi hal tersebut perlu di tingkatkan kembali dan di realisasikan.
2) Pelaksanaan kinerja karyawan di perusahaan sudah berjalan dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata tertinggi pada Pegawai di tempat kerja anda melaksanakan instruksi atasan dengan baik sebesar 3.7. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada item pernyataan pegawai masih ada

yang kurang disiplin, ada pegawai yang kurang bertanggungjawab, dan tingkat absensi masih rendah. Dari ke tiga faktor tersebut maka dapat diketahui hal yang perlu di tingkatkan dan perlu adanya ketegasan dari pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

3) Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambah variabel penelitian untuk mengetahui variabel lain yang mempengaruhi kinerja atau hasil kerja, untuk penelitian selanjutnya variabel lain yang bisa di tambahkan antara lain kompensasi, insentif karyawan, kapabilitas dan kebutuhan akan hiburan.