

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penulisan skripsi ini digunakan responden sebanyak 41 orang. Berikutnya dari hasil analisis statistik terhadap data yang diperoleh penelitian menghasilkan makna sebagai berikut.

1. Uji Simultan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang telah disampaikan sebagai berikut. Kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), dan kebutuhan aktualisasi (X_5), secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 18.283, dengan demikian hipotesis dan rumusan masalah yang pertama teruji secara statistik dan terbukti apabila motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan jika motivasi yang diberikan meningkat maka kinerja akan ikut meningkat, hal ini karena dalam bekerja seorang memerlukan motivasi sebagai penyemangat dalam bekerja baik motivasi dari diri kita sendiri maupun dari perusahaan tempat kita kerja.

2. Uji Parsial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis (X_1), tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X_2), juga tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan), kebutuhan sosial (X_3), terbukti berpengaruh

signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), kebutuhan penghargaan (X_4), tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), dan kebutuhan aktualisasi diri (X_5) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Hal ini karena variabel motivasi adalah kebutuhan-kebutuhan kepentingan dalam diri seorang dalam mencapai target atau sesuatu yang diinginkan. Dengan demikian rumusan masalah yang pertama dapat terjawab bahwa motivasi yang diberikan pada PT. PLN Persero Cabang Malang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Dominan

Dari penjabaran yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan sosial (X_3) mempunyai pengaruh terbesar sehingga merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga teruji secara statistik. Hal ini dikarenakan kebutuhan sosial atau rasa memiliki cinta adalah kebutuhan yang dianggap penting untuk melakukan setiap kegiatan dalam perusahaan dengan nyaman dan merasa keberadaannya tidak diabaikan oleh rekan kerja di perusahaan, namun pastinya kebutuhan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan tingkat jabatan atau jenjang karir seseorang tersebut, kebutuhan ini menjadi yang paling dominan karena setiap orang yang bekerja pastilah ingin merasa dicintai dan mencintai sesama rekan kerja guna meningkatkan kerja sama dan saling membantu dalam proses penyelesaian tugas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa kebutuhan Fisiologis (x1), kebutuhan Keamanan (x2), kebutuhan Sosial (x3), kebutuhan Penghargaan (x4), kebutuhan Aktualisasi Diri (x5). Memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan , maka perusahaan diharapkan bisa menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu acuan perusahaan dalam melakukan keputusan terkait masalah tingkat kinerja karyawan.
2. Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan akan gaji yaitu kebutuhan fisiologi seperti gaji yang sesuai dengan standar UMR (upah minimum regional) kota malang, sehingga karyawan mempunyai motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan juga hendaknya memperhatikan kebutuhan keamanan dan keselamatan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan aktifitas pekerjaanya di kantor
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kebutuhan sosial dan realisasi diri berpengaruh secara Dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dalam langkah meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan instrumen motivasi kebutuhan fisiologis, rasa aman dan nyaman dan juga kebutuhan penghargaan.
4. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan saran bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya

lebih mengenai pengaruh motivasi dengan lebih sempurna lagi. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki. Selain itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya bisa meneliti tentang motivasi spiritual karyawan.

