

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. X Bekasi untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. X Bekasi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran tingkat motivasi pada PT. X Bekasi berada pada kategori tinggi, hal ini didasarkan pada posisi skor persepsi karyawan pada skor kriterium yang menunjukkan berada pada kategori tinggi, namun demikian belum mencapai titik optimum. Pengukuran motivasi dalam hal ini terdiri dari tiga dimensi yaitu, kebutuhan berprestasi (*Needs for Achievement-n.Ach*), kebutuhan akan kekuasaan (*Needs for Power-n.Pow*) dan kebutuhan akan afiliasi (*Needs for Affiliation-n.Aff*).
2. Gambaran tingkat kinerja karyawan pada PT. X Bekasi berada pada kategori tinggi, hal ini didasarkan pada posisi skor persepsi karyawan pada skor kriterium yang menunjukkan berada pada kategori tinggi, namun demikian belum mencapai titik optimum. Pengukuran kinerja karyawan terdiri dari delapan dimensi yaitu, *Quantity of work, Quality of work, Job knowledge Creativeness, Cooperation, Dependendability, Initiative* dan *Personal qualities*.

3. Dari hasil analisis data dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yakni : terdapat pengaruh yang positif antara tingkat motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan, dapat diterima kebenarannya.

## **5.2 Saran-saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. X Bekasi untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. X Bekasi, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan hasil pengujian mengenai motivasi pada semua indikator rata-rata menjawab sangat tinggi dan sedang. Tetapi pada indikator keinginan memimpin rekan kerja penulis menyarankan agar pimpinan pada PT. X Bekasi lebih memperhatikan kemampuan karyawannya dalam hal memimpin rekan kerja, sehingga diharapkan dapat menumbuhkan jiwa kepemimpinan yang dapat mendorong partisipasi dan kerjasama yang baik antar rekan kerja di lingkungan perusahaan. Adapun cara yang bisa dilakukan melalui pemberian kepercayaan yang lebih besar kepada karyawan dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaan disamping itu juga melalui pelatihan kepemimpinan dan pelatihan kepribadian yang bisa dilakukan oleh pihak perusahaan.
2. Berdasarkan hasil pengujian mengenai kinerja karyawan pada semua indikator rata-rata menjawab sangat tinggi dan sedang. Tetapi pada

Zunnun Yunita Mutiara Nurul Huda, 2014

*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. X BEKASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

indikator kemampuan memunculkan ide atau gagasan untuk memecahkan masalah penulis menyarankan agar pimpinan pada PT. X Bekasi dapat memberikan peluang-peluang mengikuti pelatihan-pelatihan yang menuntut para karyawan melatih berfikir kritis dalam memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dilingkungan perusahaan.

3. Mengingat penelitian yang dilakukan ini sangat terbatas baik jumlah variabel maupun ukuran populasinya maka kiranya hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih jauh pada ruang lingkup variabel yang lebih luas dan ukuran populasi yang lebih besar lagi.