BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis faktor yang sudah peneliti lakukan dalam menganalisis faktor-faktor motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1) Setelah melakukan pengujian analisis data dari proses penyaringan atau ekstraksi faktor, tersisa 12 dari 24 indikator yang yang memiliki nilai MSA > 0,50 dan nilai *Extraction* > 0,50 serta menjadi faktor-faktor berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.
2) Secara empirik terdapat 12 faktor motivasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, diantaranya yaitu:
   a) Prestasi (X1.1) ingin meningkatkan prestasi yang sudah dicapai.
   b) Pengakuan (X3.1) dapat diakui sebagai karyawan yang mumpuni.
   c) Pengakuan (X3.3) berpeluang untuk mendapatkan penghargaan.
   d) Tanggung Jawab (X4.2) ingin lebih produktif.
   e) Gaji (X5.2) ingin mendapatkan insentif di luar gaji pokok.
   f) Hubungan Kerja (X6.1) memiliki rekan kerja yang solid.
   g) Hubungan Kerja (X6.2) memiliki hubungan kerja yang bersahabat dengan rekan kerja.
   h) Hubungan Kerja (X6.3) memiliki pimpinan yang suportif.
   i) Lingkungan Kerja (X7.1) kondisi lingkungan kerja yang harmonis.
   j) Lingkungan Kerja (X7.2) lingkungan kerja yang aman dan nyaman.
   k) Lingkungan Kerja (X7.3) fasilitas yang memadai.
   l) Peraturan yang Berlaku (X8.2) adanya hukuman atau sanksi yang berlaku apabila melanggar.
3) Tidak semua faktor teori yang digunakan untuk penelitian berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Peneliti memperoleh faktor empirik

Aliza Dwi Riswanti, 2021
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN (DISPARBUD) KOTA BEKASI
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bahwa faktor Kebutuhan (X2) tidak berpengaruh pada motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Bekasi.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

1) Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan baik dari faktor internal dan eksternal karyawan yang belum dibahas pada penelitian ini.
2) Wilayah pengambilan data melalui responden pada penelitian ini hanya terbatas pada satu dinas saja yang berada di wilayah kantor Pemerintah Kota Bekasi, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian agar dapat memperoleh hasil yang representatif dari berbagai wilayah penelitian.
3) Peneliti menyarankan agar penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis data yang lain, seperti analisis regresi berganda sehingga dapat mengetahui hasil penelitian dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji f).

5.2.2 Saran Praktis

1) Dari hasil penelitian yang didasarkan pada indikator faktor motivasi yang memiliki nilai korelasi terkecil dari segi faktor internal yaitu Pengakuan (X3.1) karyawan termotivasi bekerja karena dapat diakui sebagai karyawan yang mumpuni. Peneliti menyarankan perlunya apresiasi kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan progresif, agar karyawan tersebut merasa bahwa hasil kerjanya dihargai dan diakui kemampuannya.
2) Dari hasil penelitian yang didasarkan pada indikator faktor motivasi yang memiliki nilai korelasi terkecil dari segi faktor eksternal yaitu Lingkungan Kerja (X7.3) karyawan termotivasi

untuk bekerja karena fasilitas yang memadai. Peneliti menyarankan perlunya penyediaan fasilitas yang memadai bagi para karyawan untuk menunjang pekerjaan para karyawannya, dan melakukan pengecekan serta perbaikan secara berlaka pada peralatan maupun fasilitas kantor.