

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan di Perusahaan X Bandung, penulis membuat kesimpulan terkait tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan di Perusahaan X.

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan di Perusahaan X adalah “rendah”. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata motivasi seluruh responden sebesar 0.39 dan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan jumlah responden yang memiliki motivasi rendah sebanyak 32 karyawan (49.23%). Dari hasil data, faktor *instrumentality* memiliki rata-rata yang paling rendah yaitu sebesar 0.69 dibandingkan dengan faktor-faktor motivasi lainnya, walaupun masih termasuk tinggi. Penulis menyimpulkan, terdapat *gap* yang mengenai tingkat keyakinan karyawan mendapatkan bonus dan tingkat kepentingan karyawan terhadap bonus. Terdapat 14 karyawan tidak yakin mendapatkan bonus setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Namun hanya 1 karyawan yang menjawab bahwa bonus merupakan faktor yang tidak penitng. Melihat hasil pengolahan data dan penelitian

pendahuluan, faktor bonus merupakan faktor yang berpengaruh besar terhadap motivasi karyawan Perusahaan X.

2. Tingkat kinerja karyawan di Perusahaan X.

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di Perusahaan X adalah “tinggi”. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata kinerja seluruh responden sebesar 28.08. Terdapat 2 indikator kinerja yang perlu diperhatikan yaitu indikator ketelitian dan indikator ketepatan waktu. Masih ada 15 karyawan yang memiliki nilai indikator tidak baik dalam hal ketelitian dan 2 karyawan yang memiliki nilai indikator sangat tidak baik. Lalu saat melakukan penelitian pendahuluan melalui wawancara dikatakan bahwa untuk ketepatan waktu, h-1 produk sudah selesai itu adalah hal yang dapat terjadi (sebelum pemberian bonus diubah). Namun melihat hasil pengolahan data variabel kinerja, indikator ketepatan waktu sangat baik sebesar 0. Penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan mengenai ketelitian (kualitas produk yang dihasilkan) dan ketepatan waktu sangat mempengaruhi kinerja perusahaan.

3. Tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di Perusahaan X Bandung.

Tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di Perusahaan X sedang sebesar sebesar 0.462. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut adalah searah. Hipotesa yang berbunyi semakin tinggi motivasi, maka

semakin tinggi kinerja karyawan. Besarnya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 21.34%. Selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran bagi pihak Perusahaan X yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

1. Motivasi karyawan Perusahaan X masih rendah. Motivasi eksternal dapat diberikan perusahaan kepada karyawan berupa bonus yang merupakan faktor penting bagi karyawan. Bonus yang diberikan dapat berdasarkan waktu penyelesaiannya dan kualitas barang yang dihasilkannya. Tujuannya adalah agar karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan menghasilkan kualitas produk yang tetap baik. Penulis menyarankan untuk memberikan keterangan tertulis kepada karyawan mengenai pemberian bonus sebesar berapa dan berdasarkan apa, agar karyawan dapat yakin bahwa mereka akan mendapatkan bonus jika menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
2. Selain itu motivasi yang dapat diberikan adalah pujian dari atasan langsung, karena terdapat 10 responden yang menyatakan pujian dari atasan merupakan hal yang sangat penting bagi mereka dan 25 responden yang menyatakan pujian dari atasan merupakan hal yang penting. Sehingga dapat

diasumsikan 53.85% karyawan di Perusahaan X dapat termotivasi jika atasan langsung memberikan pujian kepada karyawan.

3. Mengenai hal kehadiran, berdasarkan hasil wawancara kepada pemilik perusahaan dikatakan bahwa kehadiran karyawan merupakan faktor yang penting terlebih pada departemen produksi. Maka dari itu, penulis menyarankan agar perusahaan dapat memberikan peringatan tegas (motivasi eksternal) terkait indikator absensi. Perusahaan sudah memberikan surat peringatan kepada karyawan yang memiliki ketidakhadiran sebanyak 3x dan jika 4x maka karyawan harus mengundurkan diri. Melihat hasil data absensi karyawan, penulis menyarankan ada baiknya jika ketidakhadiran karena mangkir dan sebanyak 2x harus diberikan surat peringatan agar tidak mengulangi pola ketidakhadirannya di bulan beirkutnya.
4. Penulis menyarankan pengawasan kualitas produk saat diproduksi lebih ditingkatkan. Sehingga dapat mengurangi ketidaktelitian yang terjadi dan dapat mendukung penyelesaian lebih cepat dari target waktu yang ditentukan.
5. Aspek keterampilan yang berkembang merupakan indikator motivasi yang mendapatkan hasil responden sebanyak 24 karyawan menyatakan sangat penting dan 35 karyawan menyatakan penting. Indikator ini dapat memberikan kesempatan bagi perusahaan memberikan keterampilan lebih kepada karyawannya dimana akan menambah motivasin instrinsik bagi

karyawan dan membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. London: Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (8 Juni 2015). Badan Pusat Statistik: www.bps.go.id, diunggah pada tgl 21 November 2016
- Baron, A., & Armstrong, M. (2007). *Human Capital Management Achieving added value through people*. Great Britain and United States: Kogan Page Limited.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2008). *The Handbook of Best Practices on Talent Management*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2013). *Human resource management : an experiential approach* (6th edition). New York.
- Bestari, P. (2010). *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi*. Bandung: Unpar Press.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Unpar Press.
- Hashim, Z., Shelzad, A., N., W., & A., M. (2014). The impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 293-298.

- Jabar Ekspres*. (9 April 2015). *Jabar Ekspres*: <http://jabarekspres.com/2015/tekan-angka-kelahiran/>, diunggah pada tgl 21 November 2016
- Kasyoki, F. K., & Enock, G. D. (2013). Analysis of Performance Management on Employee Motivation A case of Kenya Electricity Generating Company Limited. *European Journal of Business and Management*, 5, 80-93.
- Marihot Tua Effendi Hariandja, D. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (edition: 13). Joseph Sabatino.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5, 73-80.
- Nazir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Ngima, W. M., & Kyongo, J. (2013). Contribution of Motivational Management to Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3, 219-239.
- Primus, J. (Red.). (8 Juni 2016). *Kompas*. Kompas: <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2015/06/08/202714226/Data.Angka.Kelahiran.Menjadi.Peluang.Pasar>, diunggah pada tgl 21 November 2016

- Rahadi, D. D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, S. P., & Judges, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (15th edition). Pearson Education.
- Sekaran, U. (2013). *Research Method for Business* (6th edition). John Wiley.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6, 159-166.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Susan, W. M., Gakure, P. R., Kiraithe, M. E., & Waititu, D. A. (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business*, 3, 195-204.