

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Tingkat motivasi karyawan di PT. Mastex

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan di PT. Mastex adalah “tinggi”. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata motivasi seluruh responden sebesar 0.77. Dari hasil data, faktor *instrumentality* dan *valence* memiliki rata-rata yang rendah di antara 3 faktor motivasi lainnya. Walaupun masih termasuk tinggi, penulis menyampaikan bahwa masih adanya permasalahan pada keyakinan dan kepentingan seorang karyawan pada tugas yang diberikan tidak sesuai dengan imbalan yang didapat. Dalam hal ini pentingnya faktor motivasi yang diberikan oleh atasan ataupun rekan kerja masih menjadi hal yang perlu ditingkatkan kembali. Hal itu dibuktikan hasil pengolahan data dan penelitian bahwa pujian dari rekan kerja memiliki skor aktual terendah dibandingkan faktor lainnya.

2. Tingkat kinerja karyawan di PT. Mastex

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Mastex adalah masih dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai skor aktual kinerja seluruh responden sebesar 2176 yang berada dalam kelas interval antara (2040-2520). Dimensi kontribusi menjadi dimensi terendah dibandingkan dimensi kinerja lainnya. Dalam hal ini kebiasaan yang aman dalam lingkungan kerja menjadi aspek terendah dalam hal kontribusi. Namun untuk keseluruhan penulis menyimpulkan bahwa komunikasi antar karyawan menjadi skor terendah yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Mastex

Tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Mastex sebesar 0.642. 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 64.2%. Selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak teliti.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Mastex yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Maka dari itu penulis memiliki beberapa saran yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan

motivasi karyawan agar kinerja karyawannya pun dapat meningkat berikut adalah saran-saran yang diberikan untuk PT. Mastex:

1. Motivasi PT. Mastex berada pada kategori tinggi. Namun motivasi secara moril yaitu berupa pujian terhadap karyawan masih perlu diperhatikan karena menjadi point tersendiri bagi karyawan untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Tujuan adalah agar karyawan dapat lebih merasa dihargai atas setiap pekerjaannya dan dapat menghasilkan produk yang tetap baik. Penulis menyarankan setiap hasil kerja karyawan yang telah dilakukan untuk diberikan apresiasi atau *reward* agar karyawan dapat selalu meningkatkan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Selain itu motivasi yang dapat diberikan adalah pujian dari rekan kerja secara langsung merupakan hal yang penting karena untuk meningkatkan penghargaan antar setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan. Peningkatan gaji dan pemberian bonus juga perlu dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga karyawan yang memiliki kinerja yang baik diperusahaan, hal tersebut diperlukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, agar motivasinya terus meningkat dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan yaitu peningkatan kinerjanya.
2. Kinerja karyawan PT. Mastex masih berada pada kategori yang baik. Namun hal yang menjadi masalah pada variabel kinerja karyawan tersebut adalah komunikasi. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi antara

karyawan dengan atasan ataupun karyawan dengan karyawan lainnya. Melihat hasil tersebut, penulis menyarankan ada baiknya perusahaan lebih sering mengadakan *gathering* agar komunikasi dan kerjasama antar karyawan lebih terbangun secara baik. Hal tersebut akan berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan PRaktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baker, e. a. (2002). *Research Methods In Clinical Psychology*. England: John Wiley & Sons Ltd.
- Bestari, P. (2010). *Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Berbasis Tugas Pokok dan Fungsi*. (T. P. Wilson Nadeak, Ed.)
- Cooper, D. R., & Emory, C. W. (1997). *Metode Penelitian Bisnis Jilid 1 Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D. (2005). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, M. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Bandung.
- Manullang, M. (1990). *Management Personalia*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Mikhail. (2017, Agustus 25). *Laju Pertumbuhan Industri Tekstil Produk Tekstil Nasional*. Retrieved from ekonomi pilihan: <https://www.kompasiana.com/ibankjenage/599d59eaf8bce538e476cdb4/laju-pertumbuhan-industri-tekstil-produk-tekstil-nasional>
- Moekijat. (2002). *Dasar-dasar Motivasi*. Bandung: CV. PIONIR JAYA.
- Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nuryaman, & Christina, V. (2015). *Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Prof. Dr. J. Winardi, S. (2007). *MOTIVASI PEMOTIVASIAN Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. England.
- Sastradipoera, K. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soehartono, I. (1995). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatis Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutopo, H. B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Winardi, J. (2007). *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.