

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

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

1. Tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Menara Jaya

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan di PT. Menara Jaya adalah rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata motivasi seluruh responden yaitu sebesar 0,38 yang berada dalam interval 0,20 – 0,39 di mana nilai tersebut berada dalam kategori rendah serta dari tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan jumlah responden yang memiliki motivasi rendah adalah sebanyak 22 karyawan (44%).

Dari hasil data, meskipun rata – rata ketiga dimensi motivasi memiliki nilai yang tinggi yaitu dimensi *expectancy* sebesar 0,78 diikuti dengan dimensi *instrumentality* sebesar 0,66 dan dimensi *valence* sebesar 0,74 , rata – rata nilai motivasi kerja karyawan secara keseluruhan hanya sebesar 0,38 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut dapat terjadi karena dalam perhitungan motivasi menurut Victor H. Vroom ketiga dimensi tersebut saling mempengaruhi, di mana jika terdapat satu dimensi yang memiliki nilai lebih rendah dari dimensi lainnya atau memiliki nilai 0, maka akan sangat berpengaruh kepada nilai akhir

motivasi yang menjadi lebih rendah dari rata – rata ketiga dimensi tersebut atau bahkan bernilai 0.

Dalam penelitian ini, rata – rata nilai dimensi *instrumentality* sebesar 0,66 berpengaruh terhadap rata – rata nilai akhir motivasi yaitu sebesar 0,38 karena dimensi *instrumentality* memiliki nilai yang lebih rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya.

2. Tingkat kinerja karyawan di PT. Menara Jaya

Berdasarkan hasil kuesioner dan pengolahan data, penulis menyimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan di PT. Menara Jaya adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata kinerja seluruh responden yaitu sebesar 28 yang berada dalam interval 23,80 – 29,39 di mana nilai tersebut berada dalam kategori baik. Seluruh karyawan PT. Menara Jaya dalam melakukan pekerjaannya selalu berpegang pada standar operasional perusahaan serta standar kualitas produk, sehingga *output* atau kinerja yang dihasilkannya baik serta memenuhi standar yang telah ditetapkan.

3. Tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Menara Jaya

Tingkat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Menara Jaya termasuk dalam kategori cukup kuat yaitu sebesar 0,542 yang berada dalam interval 0,400 – 0,599. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa hubungan

yang terjadi diantara kedua variabel tersebut adalah searah, di mana semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Meskipun rata – rata motivasi kerja karyawan di PT. Menara Jaya Bandung adalah rendah, namun kinerja yang dihasilkannya baik, hubungan yang terjadi di antara kedua variabel tersebut cukup kuat. Hal ini dapat terjadi karena motivasi dalam penelitian ini lebih mengarah kepada motivasi intrinsik atau motivasi yang berada dalam diri karyawan, sangat mungkin bagi karyawan untuk menampilkan motivasi yang berbeda dengan motivasi intrinsiknya dalam melakukan pekerjaannya. Setelah itu, kinerja baik yang dihasilkan oleh karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi saja, namun dipengaruhi oleh faktor lain seperti standar operasional perusahaan, standar kualitas produk, tuntutan dari atasan (gaya kepemimpinan) serta tuntutan gaji atau bonus (kepuasan kerja).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dari penelitian ini, maka penulis menyarankan beberapa masukan bagi pihak PT. Menara Jaya yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

1. Perusahaan dapat memberikan motivasi eksternal kepada karyawan berupa bonus yang merupakan faktor penting bagi karyawan dalam bekerja. Bonus yang diberikan dapat berdasarkan waktu produksi serta kualitas produk yang dihasilkan. Tujuannya, agar karyawan dapat termotivasi untuk mencapai target

produksinya lebih cepat dari jatuh tempo yang telah ditetapkan dan menghasilkan kualitas produk yang konsisten sesuai dengan standar perusahaan. Penulis juga menyarankan agar perusahaan memberikan keterangan tertulis kepada karyawan terkait dengan pemberian bonus, berapa jumlah bonus yang didapatkan serta berdasarkan apa bonus tersebut diberikan, sehingga karyawan yakin bahwa mereka akan mendapatkan bonus jika menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Pengawasan terhadap kualitas produk harus ditingkatkan sehingga dapat mengurangi ketidakteelitian dan ketidakrapihan yang terjadi serta dapat mendukung pencapaian target produksi yang lebih cepat dari waktu jatuh tempo yang telah ditentukan.
3. Aspek keterampilan yang berkembang merupakan aspek motivasi yang harus diperhatikan oleh PT. Menara Jaya. Perusahaan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan keterampilan lebih melalui pekerjaan yang dilakukannya, di mana hal ini akan menambah motivasi intrinsik bagi karyawan serta akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13 ed.). London: Kogan Page.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hariandja, M. (2006). *Perilaku Organisasi Memahami dan Mengelola Perilaku Dalam Organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). Diambil kembali dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/motivasi>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). Diambil kembali dari <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2018). Diambil kembali dari [http://www.kemenperin.go.id/download/20712/Laporan-Analisis-Perkembangan-Industri-Edisi-IV-\(Triwulan-III\)-2018](http://www.kemenperin.go.id/download/20712/Laporan-Analisis-Perkembangan-Industri-Edisi-IV-(Triwulan-III)-2018)
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (10 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, R. M. (2014). Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Sciene*, 5(2), 73-80.
- Muogbo, U. S. (2013). The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State. *An International Journal of Arts and Humanities*, 2(3), 134-151.
- Mustafa, Z. (2009). *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ngima, W. M., & Kyongo, J. (2013). Contribution of Motivational Management to Employee Performance. *International Journal of Humanities and Social Sciene*, 3(14), 219-239.
- Paturusi, S. A. (2014). *Membuat Diagram "Model-Penelitian": Suatu Pemikiran*. Denpasar: Press UNUD.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behaviour* (15 ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (6 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- 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(23), 159-166.
- Silalahi, U. (2006). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Unpar Press.
- Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. (2003). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susan, W. M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., & Waititu, A. G. (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 and Social Science*, 3(23), 195-204.