

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Molax International:

1. Motivasi adalah suatu kondisi untuk mendorong sesuatu yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam melaksanakan pekerjaan yang tercermin dalam dorongan intrinsik dan dorongan ekstrinsik.
2. Komitmen adalah keterkaitan karyawan secara psikologis terhadap perusahaan, yang mencerminkan dimensi berupa *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.
3. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang didasarkan atas kecakapan, keterampilan, pengalaman, kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya
4. Berdasarkan rata-rata hitung skor indikator motivasi, dapat diketahui indikator motivasi yang paling tinggi adalah pada indikator dorongan intrinsik yaitu 51,34% sedangkan indikator motivasi yang paling rendah

adalah pada indikator dorongan ekstrinsik yaitu sebesar 48,66%. Berdasarkan rata-rata skor indikator motivasi, dorongan ekstrinsik adalah indikator motivasi paling rendah dengan presentase 48,66%, dan sub indikator dari dorongan ekstrinsik yang paling rendah adalah pengawasan sebesar 24,04%.

5. Berdasarkan rata-rata hitung skor variabel komitmen, dapat diketahui dimensi komitmen yang paling tinggi adalah pada *continuence commitment* yaitu 34,2% sedangkan dimensi komitmen yang paling rendah adalah pada *normative commitment* yaitu sebesar 32,1%.
6. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh motivasi dan komitmen untuk menjelaskan prestasi kerja sebesar 41,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
7. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan :
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan prestasi kerja. Artinya jika motivasi tinggi, maka prestasi kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara komitmen dan prestasi kerja. Artinya jika komitmen tinggi, maka prestasi kerja juga akan tinggi, dan sebaliknya jika komitmen rendah, maka prestasi kerja juga akan rendah.
 - c. Ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan komitmen terhadap prestasi kerja.

2. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa motivasi dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap meningkat atau menurunnya prestasi kerja pada karyawan PT. Molax International. Hal ini menunjukkan bahwa kedua hal tersebut memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Perusahaan perlu memperhitungkan faktor motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan. Tercermin dalam dorongan intrinsik meliputi kebutuhan dan tujuan. Dorongan ekstrinsik yang meliputi pengawasan dan penghargaan.

Selain itu karyawan juga harus memiliki komitmen yang tinggi agar memiliki keterikatan pada perusahaan yang mencerminkan dimensi berupa *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*

Implikasi dari penelitian ini adalah peningkatan motivasi dan komitmen akan menciptakan prestasi kerja pada karyawan yang maksimal. Disamping itu, banyak faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut

untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pada karyawan.

3. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada PT. Molax International, yaitu:

1. Perusahaan perlu memperhatikan pengawasan terhadap karyawan, dari data yang telah diteliti pengawasan pimpinan terhadap karyawan memiliki nilai rendah yang mengakibatkan motivasi ekstrinsik pada karyawan tidak optimal.
2. Karyawan sebaiknya menjaga *normative commitment* yaitu komitmen yang timbul karena adanya tekanan dari apa yang sudah karyawan dapat dari perusahaan seperti gaji, tunjangan dan lain-lain. Karena dari data yang telah diteliti *normative commitment* memiliki nilai rendah yang menyebabkan lemahnya komitmen karyawan pada perusahaan.
3. Karyawan hendaknya menjaga motivasi yang tinggi dengan adanya kemauan keras untuk bekerja, dan menekuni pekerjaan yang dijalani dengan sebaik-baiknya, memiliki komitmen yang tinggi yakni selalu memiliki keterikatan pada perusahaan. Dengan hal tersebut maka akan mendorong kinerja semakin membaik, sehingga sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mampu mencapai prestasi kerja yang lebih baik.