

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan PT.Waskita Karya, kesimpulan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar 52,4%, sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Kesimpulan dari hasil hipotesis pengujian sebagai berikut:
 - a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Artinya, jika motivasi yang diberikan tinggi maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, jika motivasi yang diberikan rendah, maka kinerja juga akan menurun.
 - b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya, jika karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka kinerja juga akan meningkat dan sebaliknya, jika karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya, maka kinerja juga akan menurun.

- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Artinya, Semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja. Semakin puas karyawan maka semakin meningkat kinerja.

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan Divisi Gedung PT. Waskita Karya. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi dan rendahnya kinerja. Semakin tinggi motivasi yang diterima, maka semakin tinggi kinerja. Serta, semakin puas karyawan atas pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pada karyawan, maka perusahaan harus meningkatkan motivasi dan rasa kepuasan kerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan dan memberikan jenis pekerjaan yang beragam bagi karyawan agar karyawan dapat berkembang serta rekan kerja dapat saling bekerja sama satu sama lain agar tercipta kondisi kerja yang dinamis dan positif dengan memiliki rekan kerja yang saling mendukung. Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dan sub indikator motivasi diperoleh indikator terendah adalah motivasi eksternal dan sub indikatornya

adalah penghargaan. Hal ini membuktikan bahwa penghargaan yang diberikan karyawan sangat penting karena hal tersebut dapat berdampak kepada kinerjanya, semakin sedikitnya penghargaan yang diterima karyawan maka kinerja mereka pun akan menurun, sedangkan semakin sering atasan memberikan penghargaan pada karyawan bahkan pada hal terkecil pun akan membuat karyawan bersemangat dalam bekerja yang berakibat pada peningkatan kinerjanya.

Sedangkan skor indikator terendah dari kepuasan kerja adalah atasan dan sub indikatornya kompeten. Hal ini membuktikan bahwa memiliki atasan yang kompeten yakni dapat menguasai materi yang berkaitan dengan pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut karena atasan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kompetensinya dapat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian para karyawan dapat memiliki semangat untuk mencapai target kinerja yang telah ditentukan karena terciptanya rasa percaya kepada atasannya karena mereka merasa bahwa atasannya kompeten dalam membantu mereka menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pada karyawan PT. Waskita Karya tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dijabarkan diatas, maka dari itu peneliti memberikan masukan yang sekiranya dapat membangun diantaranya:

1. Untuk membuat karyawan merasa termotivasi, perusahaan dapat memberikan penghargaan baik berupa apresiasi pada saat mereka menyampaikan gagasan atau pendapatnya karena hal tersebut akan membuat mereka merasa dihargai akan keberadaannya. Hal tersebut dapat pula memberikan semangat kerja bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk menciptakan rasa puas karyawan dapat diberikan pekerjaan yang lebih beragam tetapi tetap pada bidang kerjanya agar karyawan tidak merasa jenuh serta senantiasa bersemangat dalam bekerja karena akan berdampak pada peningkatan kinerjanya lalu memiliki atasan yang kompeten pada bidang pekerjaan tentu akan membuat karyawan merasa percaya bahwa atasan dapat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan kualitas pencapaian hasil kerja, perusahaan perlu memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki nilai kualitas pencapaian hasil kerja yang tinggi dan *punishment* untuk karyawan yang memiliki nilai kualitas pencapaian hasil kerja yang rendah. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan perusahaan mendapatkan keuntungan besar karena dapat meningkatkan pendapatannya.