

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan CV. Inaura Anugerah di Jakarta Timur. Hal ini ditunjukkan dari nilai regresi $\hat{Y} = 44,89 + 0,323 X$, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan.

Besar variasi prestasi kerja ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 32,02%. Bentuk hubungan motivasi kerja (X) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan F hitung (16,01) > F tabel (4,13) dan nilai regresi linier F hitung (1,091) < F tabel (2,65).

Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja. Prestasi kerja ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 32,02%. Artinya bahwa 67,98% variabel prestasi kerja disebabkan oleh faktor-faktor lainnya.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahawa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pada karyawan CV. Inaura Anugerah. Hal ini membuktikan bahwa besarnya motivasi kerja

cukup memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Setiap perusahaan pada hakikatnya menginginkan tingkat prestasi kerja karyawan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya peran motivasi kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan semaksimal mungkin harus menerapkan motivasi kerja yang baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin baik motivasi kerja yang diterapkan di perusahaan maka prestasi kerja karyawan yang dicapai oleh perusahaan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, CV. Inaura Anugerah harus memberikan pendelegasian pekerjaan kepada karyawan, agar karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang besar hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, skor rata-rata indikator terendah pada variabel motivasi kerja yaitu memiliki orientasi masa depan dengan sub indikator memiliki visi kerja dengan jumlah skor rata-rata 15,98%. Ini berarti bahwa visi yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikatakan kurang menentukan prestasi kerja karyawan bagian marketing pada CV. Inaura Anugerah di Jakarta Timur.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan motivasi kerja setiap karyawan sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Karena motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi prestasi kerja karyawannya.
2. Bagi peneliti lain yang berminat terhadap masalah motivasi kerja agar terus menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja selain prestasi kerja agar penelitian selanjutnya jauh lebih bermanfaat.