



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah disajikan sebelumnya pada bab IV, maka didapat kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut.

1. Motivasi kerja karyawan di PT Quartya Cakra Buana secara keseluruhan cukup tinggi.
2. Kepuasan kerja karyawan di PT Quartya Cakra Buana secara keseluruhan cukup tinggi.
3. Kinerja karyawan di PT Quartya Cakra Buana secara keseluruhan cukup tinggi.
4. Terdapat nilai korelasi dan kontribusi yang cukup kuat yaitu sebesar 0,531 antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh atas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana, sehingga hipotesis pertama terbukti dan diterima. Dimana motivasi kerja karyawan yang cukup tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkatkan kegiatan operasional perusahaan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



6. Tidak terdapat pengaruh atas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana, sehingga hipotesis kedua tidak terbukti atau ditolak. Dimana kepuasan kerja yang tidak terpenuhi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

B Saran

Berdasarkan kesimpulan dan seluruh pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan (PT Quartya Cakra Buana)
 - a. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



meningkatkan motivasi kerja juga diharap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.

- b. Untuk kepuasan kerja karyawan, manajemen harus lebih memperhatikan dan memberikan pengarahan mengenai kesempatan promosi/jenjang karir kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk bekerja secara totalitas dan mengeluarkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat lebih terpenuhi karena mengetahui jenjang karir yang disediakan oleh perusahaan terbuka bagi karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan peneliti bagi penelitian selanjutnya adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh dengan kinerja karyawan atau dengan menambah variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi karyawan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan *turnover* (keinginan untuk pindah). Selain itu untuk jumlah responden agar dapat diperbesar lagi sehingga diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih luas, peneliti berharap hasil penelitian yang mendatang akan lebih baik dari penelitian ini.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.