

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Regresi Linear Berganda

Hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,606 + 0,143x_1 + 0,462x_2 + 0,147x_3 + 0,114x_4 + 0,324x_5$$

Dari persamaan tersebut artinya nilai konstanta sebesar -0,606, koefisien regresi variabel kebutuhan fisik sebesar 0,143, kebutuhan rasa aman sebesar 0,462, kebutuhan sosial sebesar 0,147, kebutuhan penghargaan sebesar 0,114 dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 0,324.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,946 dapat dikatakan bahwa 94,6% prestasi kerja disebabkan oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama dan sisanya 5,4% (100%-94,6%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut.

3. Hasil Uji Hipotesis

- a. Kebutuhan fisik berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar 2,159 $>$ 2,017 dan tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$.
- b. Kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar 5,058 $>$ 2,017 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
- c. Kebutuhan sosial berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar 3,311 $>$ 2,017 dan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.
- d. Kebutuhan penghargaan berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $2,467 > 2,017$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3,720 > 2,017$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.
- f. Kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, ditunjukkan dari hasil nilai F_{hitung} $148,591 > F_{tabel}$ 2,57 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

B. Implikasi Manajerial

Dengan adanya penelitian mengenai Dimensi Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Matahari Pink Inspiration akan berdampak pada perbaikan dan perencanaan manajemen perusahaan dalam hal peningkatan kinerja, dan selalu fokus dalam mengupayakan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh untuk membangun kompetensi individu dan kompetensi perusahaan. Karena melalui pemberian motivasi kerja dan dari penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Jumlah sampel yang masih sedikit sesuai dengan jumlah karyawan CV. Matahari Pink Inspiration yaitu 48 karyawan.
2. Waktu penelitian di CV. Matahari Pink Inspiration \pm 1 bulan mulai dari oktober-november 2015.
3. Buku referensi di perpustakaan yang kurang lengkap, sehingga kurang menunjang untuk pengembangan teori.

D. Saran

1. Dalam penelitian ini variabel kebutuhan fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan fisik karyawan, karena ketika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawannya dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang karyawan yang berdampak pada produktifitas kerja, kepuasan kerja dan

karyawan yang berprestasi. Penilaian responden utk variabel kebutuhan fisik rata-rata masih sedang.

2. Dalam penelitian ini variabel kebutuhan rasa aman berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan tetap memperhatikan kebutuhan rasa aman karyawan, karena ketika perusahaan memberikan jaminan kerja maka kebutuhan akan keamanan sewaktu bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan, dapat membuat karyawan berprestasi.
3. Dalam penelitian ini variabel kebutuhan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kebutuhan sosial karyawan, karena ketika pimpinan mampu mengakui kebutuhan sosial karyawan dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna dalam bekerja sama dengan orang lain, dapat membuat karyawan berprestasi.
4. Dalam penelitian ini variabel kebutuhan penghargaan terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan tetap mempertahankan akan kebutuhan penghargaan untuk karyawan, karena ketika karyawan mendapatkan jenjang karir yang jelas dan penghargaan dari pimpinan akan memotivasi karyawan untuk berprestasi di dalam bekerja.

5. Dalam penelitian ini variabel kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja, sehingga CV. Matahari Pink Inspiration diharapkan dapat meningkatkan kepentingan kebutuhan aktualisasi diri karyawan, karena ketika pemberian kesempatan kepada karyawan berpotensi untuk berprestasi inilah yang akan mendorong karyawan untuk lebih meningkatkan prestasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Barthos, Basir. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara
- Cahyono, et. al. 2010. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen Universitas Brawijaya 2010.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____ . 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Heidrachman, R dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Early Suandy*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Edisi 2. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Mangaradja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Martoya, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Stategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santoso dan Tjiptono. 2002. *Riset Pemasaran, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS: Mengolah Data Statistik Secara Professional (versi 10)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Matahari Bhakti.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umi, Kulsum. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*. Skripsi UIN Malang 2008..