

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang didapat dilapangan dan setelah diolah kembali, maka hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk cabang Pangkalpinang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran umum motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa,Tbk dikategorikan tinggi. Nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 4,05, variabel kepuasan kerja sebesar 3,87, dan variabel kinerja karyawan 4,10. Jadi, didapatlah skor akhir hasil dari ketiga variabel yaitu 4,07 yang dikategorikan tinggi
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh dari hasil t hitung X_1 sebesar 14.042 lebih besar dari t tabel 1,663 dengan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diperoleh dari hasil t hitung X_2 sebesar 2.524 lebih besar dari t tabel 1,663 dengan signifikan sebesar 0.014 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05.
4. Pengujian secara bersama-sama antara motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.

Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Pangkalpinang dengan hasil F hitung sebesar 100,444 dan F tabel dengan dfl derajat pembilang 2 df2= derajat penyebut 83 dengan taraf 5% F tabel sebesar 3,11 berarti F hitung > F tabel. Hasil $p = 0,000 < 0,05$, sehingga H3 menyatakan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Pangkalpinang.

5. Besarnya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk cabang Pangkalpinang yaitu sebesar 70,1% hal ini dapat dilihat dari Koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan angka *Adjusted R Square* 0,708 atau 70,1% yakni variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja, sisanya 29,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja yaitu antara lain:

1. Saran untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya. Masih banyak kekurangan dalam variabel ini apalagi di variabel kepuasan kerja yang kurang berpengaruh besar terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis menyarankan pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel penelitian yang sekiranya relevan mampu memprediksi kinerja pegawai atau bagi peneliti selanjutnya juga bisa menambah atau mengganti satu variabel dari penelitian ini yang di anggap kurang berpengaruh untuk kinerja pegawai.

2. Saran yang ditunjukkan untuk PT. Ramayana Sentosa, Tbk cabang Pangkalpinang

- a) Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk disarankan dengan

cara motivasi pegawai. Motivasi yang harus ditingkatkan yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang timbul dari dalam diri yang dapat mendorong seseorang dalam bekerja. Sedangkan motivasi eksternal yaitu motivasi yang berdasarkan dari luar. Dari hasil penelitian faktor motivasi yang harus ditingkatkan yaitu motivasi eksternal karena berdasarkan data yang ada pada PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk faktor paling tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu indikator selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup. Untuk itu perusahaan bisa meningkatkan kinerja dengan memberikan insentif material/financial.

- b) Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian pada PT. Ramayana Sentosa, Tbk kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai oleh karena itu berdasarkan data-data yang didapat dalam penelitian disarankan juga meningkatkan kepuasan kinerja terutama tentang pekerjaan itu sendiri dimana indikatornya adalah tugas yang menarik. Ketika tugas yang diberikan kepada karyawan itu menarik maka dengan sendirinya karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, untuk itu sebaiknya perusahaan mendesain pekerjaan semenarik mungkin agar karyawan selalu puas dalam bekerja.