

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kepuasan kerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya cenderung tinggi.
2. Gambaran motivasi kerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya cenderung tinggi.
3. Gambaran kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya cenderung tinggi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya.
5. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya.
6. Kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya. Ada pengaruh positif secara bersama-sama dari kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT Matoa Indonesia Digdaya.

1. Mengenai kepuasan kerja pada dimensi mencintai pekerjaannya memberikan skor paling rendah, dengan indikator keinginan berkorban dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya menyadari bahwa keinginan berkorban dalam pekerjaan masih rendah. Perusahaan diharapkan dapat

meningkatkan kemampuan karyawan untuk memiliki keinginan berkorban dalam pekerjaan.

2. Mengenai motivasi pada dimensi kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*) memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator dorongan mencari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja. Hal ini berarti karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya perlu diberikan arahan atau pelatihan untuk mencaari timbal balik atas perbuatannya dalam bekerja. Hal ini dapat dilakukan untuk keberlangsungan dan keefektifitasan perusahaan dalam proses mencapai tujuan.
3. Mengenai kinerja karyawan pada dimensi kebebasan memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator inisiatif dalam mengambil keputusan. Perusahaan dapat lebih memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam bekerja agar mereka dapat lebih mandiri untuk mengambil keputusan kedepannya. Hal ini disinyalir dapat meningkatkan kinerja karyawan kedepannya dalam mensukseskan pencapaian perusahaan pula.
4. Karena kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya perlu mempertahankan kepuasan kerja yang sudah tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja yang masih rendah yaitu kepuasan kerja pada indikator keinginan berkorban dalam pekerjaan. Hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan *reward* yang lebih terhadap pekerjaan yang sudah mereka lakukan agar kedepannya para karyawan akan terbiasa untuk berkorban terhadap pekerjaannya.
5. Karena motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu terus mempertahankan motivasi yang sudah tinggi dan perlu usaha meningkatkan motivasi yang masih rendah seperti motivasi akan prestasi melalui pelatihan dan pemberian motivasi melalui kompensasi non – finansial.

6. Karena kepuasan kerja dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya perlu terus meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan, pembinaan dan pemberian motivasi seperti penghargaan, pujian dan perhatian.
7. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Matoa Indonesia Digdaya, seperti faktor kepemimpinan, budaya organisasi atau lingkungan kerja.