

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Pengujian Hipotesis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan dan saran mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan TUFKUM yang juga menjawab identifikasi masalah yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya.

Kesimpulan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi secara umum berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan penelitian ini sudah cukup baik yaitu sebesar 78,5%. Namun jika dirinci tiap dimensi motivasi, akan terlihat perbedaan. Poin yang memiliki persentasi terendah adalah kebutuhan akan prestasi sebesar 76,5% lalu kemudian dimensi kebutuhan akan kekuasaan sebesar 77,9% dan yang tertinggi adalah dimensi kebutuhan akan afiliasi sebesar 81,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa kebanyakan karyawan Tata Usaha FEUKM memiliki motivasi dalam bekerja dikarenakan faktor afiliasi dan eksistensi diri yang didapat dari lingkungan kerja para responden, baik itu dengan sesama karyawan maupun atasan/supervisi.
2. Kinerja karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi juga cukup baik sebagaimana dipaparkan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa kinerja umum karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi yaitu sebesar 80,9%. Tingkat persentase kinerja tiap dimensi adalah 80,9% untuk dimensi kedisiplinan, 78,1% untuk dimensi kualitas hasil kerja 78,1%. Lalu kemudian

dimensi selanjutnya adalah tanggung jawab, sebesar 82,3% dan kemudian dimensi kemampuan bekerja 80,2%. Dapat dilihat bahwa dimensi-dimensi kinerja yang paling tinggi yang memiliki peranan penting adalah kedisiplinan dan tanggung jawab. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan Tata Usaha FEUKM memiliki kinerja yang baik dengan kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi.

3. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, pengaruh tersebut adalah sebesar 37,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan Tata Usaha FEUKM berpengaruh secara signifikan sebesar 37,6%.

5.2 Saran

1. Motivasi kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dipertahankan oleh pimpinan dengan memberikan *feedback* atas setiap pencapaian/prestasi yang diperoleh berupa penghargaan dan juga program-program yang menantang dan membuat karyawan Tata Usaha FEUKM terpacu untuk berprestasi sehingga kinerja meningkat.
2. Variabel kinerja juga perlu diperhatikan meskipun menunjukkan angka yang baik, namun perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Dimensi yang memiliki persentase rendah adalah kualitas hasil kerja. Salah satu langkah yang dapat ditempuh oleh pimpinan adalah dengan menetapkan standard prosedur agar hasil kerja para karyawan Tata Usaha FEUKM sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Dimensi-dimensi kinerja yang lain sudah baik dan harus ditingkatkan.