

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

##### 5.1.1 Analisis Deskriptif

Dari hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Akan Prestasi

Melalui jumlah skor tanggapan dari 12 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kebutuhan Akan Prestasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai **Kebutuhan Akan Prestasi termasuk dalam kategori “Sangat Baik”**.

2 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Akan Afiliasi

Melalui jumlah skor tanggapan dari 8 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kebutuhan Akan Afiliasi, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai **Kebutuhan Akan Afiliasi termasuk dalam kategori “Baik”**.

3 Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Akan Kekuasaan

Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kebutuhan Akan Kekuasaan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai **Kebutuhan Akan Kekuasaan termasuk dalam kategori “Baik”**.

4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Melalui jumlah skor tanggapan dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai variabel Kinerja Karyawan, maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori “Baik”.

## 5.1.2 Uji Asumsi Klasik

### 5.1.2.1 Uji Normalitas

Berdasarkan *output* SPSS di atas diperoleh nilai *Sig.* uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnovs* sebesar 0,724. Dikarenakan nilai *p-value* tersebut lebih besar dari alpha ( $0,724 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa **residual data berdistribusi normal.**

### 5.1.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Tidak terjadi heterokedastisitas pada gambar 4.1 (Hasil Uji Heterokedastisitas) tersebut, sehingga **model regresi layak dipakai untuk analisa berikutnya.**

### 5.1.2.3 Uji Multikolinieritas

Pada tabel 4.21 (Nilai VIF Uji Multikolinieritas) menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas dibawah 10, yakni Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ ) = 3,143, Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_2$ ) = 2.063 dan Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ) = 2,535. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.**

## 5.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

### 5.1.3.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari tabel 4.22 (Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi)

$a = -0,282$  Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), maka Kinerja Karyawan akan meningkat bernilai  $-0,282$  satuan;

$b_1 = 0,313$  Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar  $0,313$  satuan;

$b_2 = 0,307$  Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar  $0,307$  satuan;

$b_3 = 0,432$  Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar  $0,432$  satuan.

#### **5.1.3.2 Analisis Korelasi *Pearson* Kebutuhan Akan Prestasi *Moment***

Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (tabel 4.2.3), maka koefisien korelasi sebesar  $0,856$  menunjukkan adanya **hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas secara simultan dengan variabel terikat.**

### 5.1.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

- a. Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ ), Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_2$ ) dan Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 73,3% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan sisanya sebesar 26,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.
- b. Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ ) memberikan pengaruh positif sebesar 0,2828 atau 28,28% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif sebesar 0,1661 atau 16,61% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_4$ ) memberikan pengaruh positif sebesar 0,2841 atau 28,41% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 5.1.4 Pengujian Hipotesis

#### 5.1.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,796 dengan  $p$ -value (sig) 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$  serta derajat kebebasan  $v_1 = 3$ , dan  $v_2 = 26$  ( $n-(k+1)$ ), maka di dapat  $F_{tabel}$  3,369. Dikarenakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $23,796 > 3,369$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya **Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ ), Kebutuhan Akan Afiliasi ( $X_2$ ) dan Kebutuhan Akan Kekuasaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

#### 5.1.4.2 Uji Parsial (Uji t)

1. Berdasarkan Gambar 4.2 (Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ )) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kebutuhan Akan Prestasi ( $X_1$ ) sebesar 1,968 dan  $t_{tabel}$  2,056. Dikarenakan

nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya **Kebutuhan Akan Prestasi (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

2. Berdasarkan Gambar 4.3 (Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kebutuhan Akan Afiliasi (X<sub>2</sub>)) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kebutuhan Akan Afiliasi (X<sub>2</sub>) sebesar 1,608 dan  $t_{tabel}$  2,056. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya **Kebutuhan Akan Afiliasi (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**
3. Berdasarkan Gambar 4.4 (Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Kebutuhan Akan Kekuasaan (X<sub>3</sub>)) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kebutuhan Akan Kekuasaan (X<sub>3</sub>) sebesar 2,254 dan  $t_{tabel}$  2,056. Dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya **Kebutuhan Akan Kekuasaan (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Sehubung dengan penelitian yang telah penulis lakukan, tentunya terdapat keterbatasan dalam menyusun tugas akhir ini. Adapun keterbatasannya sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dalam melakukan pengolahan data. Sehingga adanya keterbatasan informasi yang bisa digali / dieksplor.
2. Keterbatasan dalam menggali informasi atau fenomena yang terjadi di dalam PT Telkom Bandung.

3. Pengisian kuesioner yang telah disebarakan kepada responden memungkinkan adanya bias.

### **5.3 Saran**

1. Berdasarkan kesimpulan terlihat bahwa kebutuhan akan kekuasaan adalah satu-satunya kebutuhan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan PT Telkom Bandung bisa memanfaatkan motivasi yang sudah baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka disarankan agar PT Telkom Bandung bisa lebih meningkatkan pemberian motivasi dengan memperhatikan seluruh kebutuhan. Terutama untuk kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi , karena berdasarkan hasil kesimpulan sebelumnya dua kebutuhan ini masih kurang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, serta diharapkan juga PT Telkom Bandung memperhatikan faktor-faktor lain diluar variabel terikat sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih maksimal agar karyawan bisa lebih maksimal dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil survey, rata-rata karyawan yang bekerja pada Divisi Keuangan baru bekerja selama 1-5 tahun. Terlihat dari hasil perhitungan bahwa kebutuhan akan afiliasi pada divisi itu masih rendah, hal ini bisa disebabkan karena karyawan baru tersebut belum bisa beradaptasi dan menjalin kekerabatan yang baik dengan sesama rekan kerja. Perusahaan harus bisa membantu menyelesaikan masalah

tersebut, karena jika tidak dikhawatirkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

4. Semoga peneliti lain yang hendak meneliti dengan judul yang sama, yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” bisa melengkapi atau menambah teori, informasi, dan ilmu pengetahuan terbaru dalam mengukur seberapa besar pengaruh antar variabel dependen dan independen diatas, dan bisa menemukan solusi yang paling tepat dalam menghadapi permasalahan motivasi yang rendah pada suatu perusahaan.

