

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia divisi *production engineering*. Berdasarkan hasil analisis data, peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Tingkat motivasi kerja pada PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering* yang dinyatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari respon para karyawan, penilaian tertinggi pada pernyataan yaitu “pegawai akan berkembang jika diberi kesempatan dan didukung untuk mengembangkan dirinya untuk lebih maju” dengan rata-rata skor pernyataan sebesar 4,4.
2. Kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering* dinyatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari respon karyawan, penilaian tertinggi pada pernyataan yaitu “Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar mutu perusahaan” dengan rata-rata skor 4,1.
3. Besar nilai Adjusted R² menunjukkan pengaruh simultan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering* sebesar 25% dan sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan, telah diperoleh hasil yang signifikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia.

Perusahaan PT Dirgantara Indonesia diharuskan memahami pentingnya tujuan motivasi bagi suatu perusahaan yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Untuk memberikan motivasi pada karyawannya, seorang manajer PT Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering* harus mengetahui apa yang dibutuhkan para karyawannya karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda tergantung dari keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung dari motivasi yang diberikan. Setiap perusahaan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas individunya guna mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri dan agar perusahaan dapat bersaing di pangsa pasar nasional maupun internasional.

Dengan adanya motivasi dari PT Dirgantara Indonesia maka kinerja yang diberikan oleh karyawan bisa mencapai hasil yang maksimal. Jika kinerja yang

diberikan oleh karyawan maksimal, maka kualitas produk yang dihasilkan pun adalah kualitas produk yang terbaik. Sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan bagi keuntungan perusahaan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya menggunakan teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner, data sekunder melalui buku dan jurnal, dan menggunakan analisis data regresi sederhana.
2. Terbatasnya variabel yang diteliti yaitu hanya pada motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Teori dan sumber-sumber pedoman sebagai definisi konsep terbatas, hanya terfokus terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan sebelumnya, diberikan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Perusahaan :

1. Perusahaan diharapkan untuk mempertahankan motivasi dan lebih ditingkatkan lagi motivasi karyawan di PT Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*.
2. Perusahaan diharapkan untuk mempertahankan kinerja dan lebih ditingkatkan lagi kinerja karyawan PT. Dirgantara Indonesia.

3. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dirgantara Indonesia Divisi *Production Engineering*, oleh karena itu sebaiknya perusahaan selalu menjaga dan meningkatkan motivasi serta kinerja karyawannya.

Bagi Akademisi :

1. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat mengukur kinerja karyawan dari faktor lain diluar motivasi seperti pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.
2. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang teknik pengumpulan data menggunakan metode lain seperti wawancara atau observasi dan teknik analisis data untuk lebih diperdalam seperti regresi berganda dan *path analysis*.
3. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menggunakan teori dan sumber-sumber pedoman yang lebih luas mengenai motivasi, kinerja karyawan, pelatihan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.