

BAB IV

KESIMPULAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan dengan menggunakan alat analisis statistik dalam penulisan skripsi ini, maka penulis dapat mengemukakan beberapa kesimpulan dan saran.

Kesimpulan-kesimpulan yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis yang penulis ajukan :

- a. Diduga upah, keamanan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan aktualisasi diri merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT IGLAS (Persero) Surabaya.
- b. Diduga faktor : hubungan kerja dan keamanan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap motivasi kerja karyawan di PT IGLAS (Persero) Surabaya.

Dapat Diterima

Hal tersebut didukung dengan menggunakan analisis korelasi, sehingga didapatkan nilai korelasi (R) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y), sebesar 0.921. Nilai korelasi tersebut menunjukkan *korelasi yang tinggi*. Sedangkan

koefisien determinasi berganda (R^2), sebesar 84,90% menunjukkan kontribusi/ pengaruh variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 terhadap variabel bebas Y . Dan sisanya, sebesar 15,10% merupakan pengaruh variabel lain.

Dengan menggunakan uji nyata regresi, karena $F_0 = 49,460 > F_{0(0,10;5;44)} = 2,09$ disimpulkan bahwa : Faktor-faktor X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan X_5 (Faktor upah, keamanan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan faktor aktualisasi diri) berhubungan dengan dengan Y (Tingkat Motivasi Kerja) Karyawan PT IGLAS (Persero) Surabaya. Dan juga dapat dikatakan hubungan antara variabel bebas X dengan variabel tergantung Y tersebut signifikan.

Dari perhitungan Uji t mengenai pengaruh dan hubungan dari variabel X_1, \dots, X_5 terhadap variabel Y , maka dapat disusun urutan pengaruh (koefisien diterminasi (r^2)) dari jenis-jenis motivator terhadap tingkat motivasi kerja karyawan, sebagai berikut : faktor hubungan kerja/ X_3 ($r^2=33\%$; $r=0,57$), faktor keamanan kerja/ X_2 ($r^2=32\%$; $r=0,56$), faktor penghargaan/ X_4 ($r^2=29\%$; $r=0,53$), faktor aktualisasi diri/ X_5 ($r^2=23\%$; $r=0,48$), dan faktor upah/ X_1 ($r^2=13\%$; $r=0,36$). Jadi dapat dikatakan bahwa : Faktor Hubungan Kerja merupakan jenis motivator yang paling tinggi/ dominan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja karyawan di

PT IGLAS (Persero) Surabaya.

Dengan menggunakan analisis F tes, didapatkan rata-rata masing-masing faktor motivator : $x_1 = 23,2$; $x_2 = 26,0$; $x_3 = 28,6$; $x_4 = 25,7$; $x_5 = 25,6$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan : Faktor x_3 (Hubungan Kerja) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT IGLAS (Persero) Surabaya.

Hal-hal tersebut, juga dapat dilihat dari :

2. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai, maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Akibat buruk itu berupa kemalasan (produktifitas kerja rendah), kemangkiran (tingkat absensi tinggi), mogok kerja, pergantian tenaga kerja (labor turn over yang tidak wajar), dan akibat buruk yang merugikan lainnya.
3. Faktor-faktor motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan, dengan memperhatikan hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT IGLAS (Persero) Surabaya, adalah : Faktor Fisiologis, Faktor Rasa Aman, Faktor Sosial, Faktor Penghargaan, dan Faktor Perwujudan Diri.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan skripsi yang dikemukakan penulis di atas, maka penulis dapat memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat terutama bagi manajemen sumber daya manusia di PT IGLAS (Persero) Surabaya :

1. Seyogyanya manajemen PT IGLAS (Persero) Surabaya, dalam hal ini Bagian Personalia dalam memotivasi karyawan pabrikasi (Bagian Produksi), memperhatikan faktor motivator : upah, keamanan kerja, hubungan kerja, penghargaan, dan faktor motivator aktualisasi diri, tanpa mengesampingkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawannya.
2. Sebaiknya dalam proses pemotivasian karyawan PT IGLAS (Persero) Surabaya pada Bagian Produksi, memperhatikan prioritas kepentingan faktor motivasi, adalah sebagai berikut : faktor hubungan kerja (faktor dominan), faktor keamanan kerja, faktor penghargaan, faktor aktualisasi diri, dan faktor upah).