

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fikri Koleksi Palembang adalah pengakuan dan efektifitas dibuktikan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri sebesar 71,4% dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y=1,850 + 0,481X$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $a = 1,850$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,481 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 48,1% dan t_{tabel} sebesar 2,093, sedangkan t_{hitung} sebesar 6,390.
2. Kinerja Fikri Koleksi Palembang dilihat dari 5 indikator motivasi kerja terdapat sesuai dengan motivasi menurut ahli. Hal ini dibuktikan dengan telah terpenuhi 5 indikator yaitu tanggung jawab, prestasi, kegigihan, pengakuan, dan pelayanan. Sehingga karyawan Fikri Koleksi menghasilkan kinerja yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan pekerjaannya yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagian pegawai juga telah bekerja dengan jujur mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak Fikri Koleksi memperhatikan lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya. Serta pemilik atau pimpinan harus mengadakan pelatihan/sosialisasi tentang tugas dan fungsi sebagai karyawan atau pegawai dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi kerjanya.
2. Untuk penelitian berikutnya, sebaiknya dapat mempertimbangkan mengenai responden penelitian untuk meneliti pada pihak eksternal, agar bisa melihat hasil yang lebih merata mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menggunakan objek penelitian yang menyeluruh, tidak pada variabel motivasi kerja saja, namun dapat menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat menyempurnakan penelitian ini.