

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti tentang “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN MAGIC STAR DI SURABAYA” antara lain:

1. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
2. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial pada Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Magic Star di Surabaya, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkatnya variabel Fasilitas Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.
3. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa terdapat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan pada Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Magic Star di Surabaya.

5.2 Saran

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil berupa beberapa saran yang diberikan kepada lingkungan akademis, kepada perusahaan, dan bagi masyarakat. Antara lain:

1. Bagi lingkungan akademis, hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan tentang motivasi kerja, fasilitas kerja, kinerja karyawan. Khususnya bagi

peneliti lain dimasa yang akan datang yang memiliki keinginan untuk mengkaji lebih dalam. Maka lebih baik lagi jika peneliti selanjutnya memodifikasi variabel independen dengan cara mengganti atau menambah variabelnya. Sehingga akan menghasilkan yang lebih objektif dan lebih bervariasi. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih sebagai bahan acuan dan motivasi dalam bekerja. Yang dapat mendukung kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dari segi pendidikan.

2. Indikator terendah dari variabel motivasi kerja, adalah dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan. Maka dari itu kerjasama dalam hal ini sangat dibutuhkan sebagai partisipasi bagi sesama karyawan agar terciptanya hasil yang memuaskan dan lebih baik lagi. Serta kurangnya semangat dalam bekerja untuk menjadi lebih unggul. Disarankan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberlakukan sistem reward yang tidak hanya berupa materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan, agar termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Indikator terendah dari variabel fasilitas kerja adalah perlengkapan kerja selalu tersedia dalam keadaan baik, dan kondisi fasilitas kerja yang ada berfungsi dengan baik. Diharapkan perusahaan memberikan dukungan dalam penyediaan fasilitas kerja yang lebih baik dan memadai, seperti menambah atau memperbaiki pada perlengkapan kerja atau fasilitas kerja dalam keadaan baik atau masih berfungsi dengan baik, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja dengan maksimal.

Indikator terendah dari variabel kinerja karyawan adalah ketepatan waktu hadir dalam bekerja. Diharapkan perusahaan harus lebih memperhatikan atau memantau absensi kerja karyawan dengan memberi teguran atau sanksi sesuai peraturan perusahaan.

Dan ketepatan waktu / sesuai target dalam menyelesaikan pekerjaan. Diharapkan perusahaan memonitoring atau mengintruksi karyawannya dengan memberikan dorongan motivasi yang kuat, serta bimbingan, seperti memberi apresiasi untuk menyelesaikan pekerjaannya yang dapat mencapai target perusahaan. Hal tersebut dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

