

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji koefisien determinan (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh pada variabel terikat sebesar 85,6%, sedangkan sisanya 14,4% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.
2. Variabel motivasi kerja (X_1) melalui uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Surya Intri di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar $5,955 > 2,05553$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner terbuka yang disebarkan kepada 30 responden yang mengatakan 80% (24 orang) termotivasi, dan 20% (6 orang) tidak menjawab atau tidak termotivasi.
3. Variabel promosi jabatan (X_2) melalui uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Surya Intri di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar nilai t tabel yaitu sebesar $2,842 > 2,05553$, dengan tingkat signifikan $0,009 <$

0,05. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner terbuka yang disebarakan kepada 30 responden yang mengatakan 47% (14 orang) dipromosikan, 30% (9 orang) tidak tahu atau tidak menjawab, dan 23% (7 orang) mengatakan tidak ada promosi.

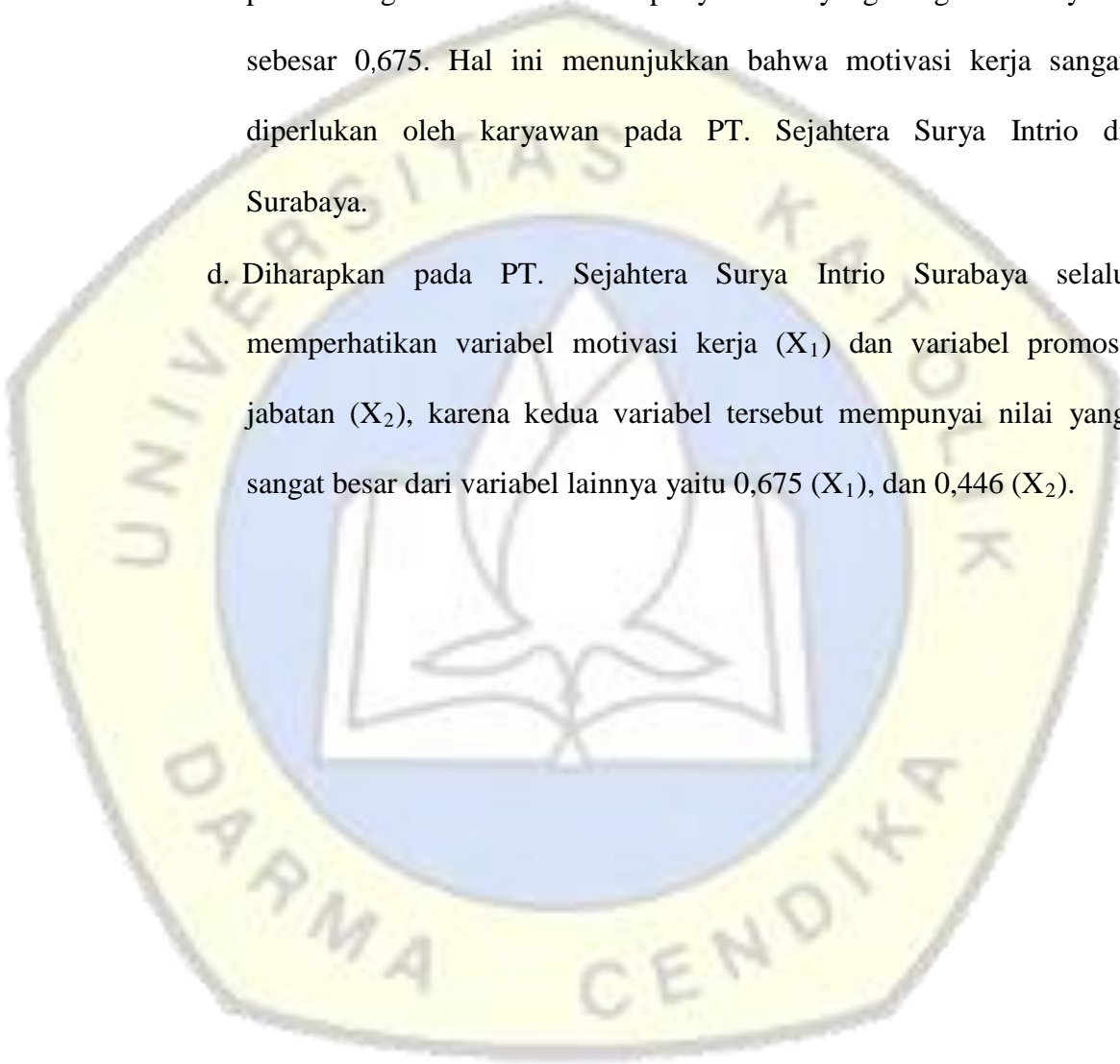
4. Kepuasan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Surya Intrio di Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar $0,406 < 2,05553$, dengan tingkat signifikan $0,688 > 0,05$. Hal ini terbukti dari hasil kuesioner terbuka yang disebarakan kepada 30 responden yang mengatakan 56% (17 orang) tidak puas, 37% (11 orang) mengatakan puas, dan 7% (2 orang) tidak menjawab.

4.2 Saran

Bedasarkan kesimpulan yang telah ditemukan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran, diantaranya adalah:

- a. Karena variabel kepuasan kerja (X_3) tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, seharusnya motivasi kerja dan promosi jabatan harus ditingkatkan, dengan adanya motivasi dan promosi jabatan yang dilakukan secara terus menerus dan konsisten pada PT. Sejahtera Surya Intrio Surabaya, maka akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Hal ini terbukti tingkat ketidakpuasan kerja mempunyai nilai yang sangat besar yaitu 56% (17 orang) tidak puas.

- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa menambahkan faktor variabel yang lain seperti kompensasi dan kepemimpinan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
- c. Dengan melihat nilai regresi linear berganda bahwa motivasi kerja perlu ditingkatkan karena mempunyai nilai yang sangat besar yaitu sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan oleh karyawan pada PT. Sejahtera Surya Intri di Surabaya.
- d. Diharapkan pada PT. Sejahtera Surya Intri Surabaya selalu memperhatikan variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel promosi jabatan (X_2), karena kedua variabel tersebut mempunyai nilai yang sangat besar dari variabel lainnya yaitu 0,675 (X_1), dan 0,446 (X_2).



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2012. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Faysica, *at al.* 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16, No. 04, 2016.
- Gardjito, *at al.* 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 13, No. 1, Agustus 2014.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Yani. 2012. *Manajemen*. Cetakan Keduapuluh Tiga. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Kusuma dan Mashariono. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Semngat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 2, februari 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiono dan Supriyatin. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 3. 2014.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta. Penerbit: BPFE Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Metode Penelitian: Skripsi, Tesis, Desertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenandamedia Group.

- Novita *et al.* 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan , Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 34, No. 1, Mei 2016.
- Oktafiasari, Iko. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Simki-Economic*, Vol. 1, No. 8, 2017.
- Prabowo, Bastian. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 32, No.1 Maret 2016.
- Priyatno, Duwi, 2010. *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Meediakom, Jakarta.
- _____, 2014. *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, CV. ANDI, Yogyakarta.
- Rachmawati, Ike Kusdya. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosita, Lilik. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai VARIabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No.1, Januari 2016.
- Sanuddin dan Widjojo. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *MODUS* Vol. 25, No. 2, 217-231.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineko Cipta.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Afabeta CV. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.

Tampi, Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna"*, Vol. 3, No. 4, 2014.

Timothy, Ivan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Jurnal Agora*. Vol. 5, No. 1. 2017.

Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Cetakan Ke 1. Jakarta: Akademia Permata.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Eedisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijono, Sutarto. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenanda Media Group.



