

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dengan analisis linier regresi berganda, maka dikemukakan beberapa simpulan sebagai berikut :

Variabel bebas kebutuhan fisiologis (x_1), kebutuhan rasa aman (x_2), kebutuhan sosial (x_3), kebutuhan penghargaan (x_4), kebutuhan perwujudan diri (x_5) berpengaruh secara serempak dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini terlihat dari hasil $F_{hitung} (62,352) > F_{tabel} (2,43)$ atau signifikan $(0,000) < \alpha (0,05)$.

Variabel kebutuhan fisiologis (x_1), kebutuhan rasa aman (x_2), kebutuhan sosial (x_3), kebutuhan penghargaan (x_4), kebutuhan perwujudan diri (x_5) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} kebutuhan fisiologis (x_1) $(7,959) > t_{tabel} (2,000)$ atau signifikan $(0,000) < \alpha (0,05)$, nilai t_{hitung} kebutuhan rasa aman (x_2) $(8,562) > t_{tabel} (2,000)$ atau signifikan $(0,000) < \alpha (0,05)$, nilai t_{hitung} kebutuhan sosial (x_3) $(4,737) > t_{tabel} (2,000)$ atau signifikan $(0,002) < \alpha (0,05)$, nilai t_{hitung} kebutuhan penghargaan (x_4) $(14,375) > t_{tabel} (2,000)$ atau signifikan $(0,006) < \alpha (0,05)$, dan nilai t_{hitung} kebutuhan perwujudan diri (x_5) $(6,795) > t_{tabel} (2,000)$ atau signifikan $(0,006) < \alpha (0,05)$.

3. Dari kelima variabel yang diteliti, kebutuhan penghargaan (x_4) yang mana nilai koefisien regresi sebesar 7,598 lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel kebutuhan rasa aman (x_2) sebesar 5,389, kebutuhan fisiologis (x_1) sebesar



4,689, kebutuhan perwujudan diri (x_5) sebesar 4,586, dan kebutuhan sosial (x_3) sebesar 2,083.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dikemukakan sebagai berikut :

Dalam memperhatikan faktor jenis gaya kepemimpinan, perusahaan direkomendasikan untuk memberikan bobot yang lebih besar terhadap variabel kinerja karyawan. Terhadap variabel kinerja karyawan yang bersifat lebih fluktuatif, perusahaan seharusnya memfokuskan pada 2 hal, yaitu unsur mentalitas (psikologis) karyawan dan unsur motivasi.

- a. Untuk unsur mentalitas (psikologis), perusahaan harus ikut menumbuhkan rasa keyakinan diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan, untuk itu perlu penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai bagi seorang pemimpin perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Untuk unsur motivasi, maka menjadi tugas perusahaan dalam menyusun sistem motivasi yang merangsang gairah kerja karyawan, seperti sistem kompensasi/gaji, tunjangan, kenyamanan kondisi kerja, upaya *refreshing* dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya.


2. Struktur tugas karyawan juga harus diperhatikan, karena variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Darmo Surabaya. Untuk meningkatkan struktur tugas karyawan, dapat dilakukan dengan pendekatan yaitu :



- a. Menempatkan karyawan pada keahlian dan kemampuan yang tepat dan jelas sesuai dengan *job description*.
- b. Memfasilitator hubungan antar karyawan agar tercipta keharmonisan kerja dan terjalinnya kerjasama yang baik (*team work*).



DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri, 2003, *Aplikasi Statistik Praktis*, Edisi Kedua, Edisi Revisi, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Cikmat, Sofyan, 1992, *Kinerja*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Dajan, Anto, 1996, *Pengantar Metode Statistik I*, Cetakan 11, Jakarta, LP3ES.
- Dharma, Agus, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta, Rajawali.
- Gibson, 1996, *Organisasi Manajemen*, Cetakan ke-3, Jakarta, Erlangga.
- Gomes, Faustino, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Yogyakarta, Andi Offset.
- Handoko, T. Hani, 1996, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Oktober, Bandung.
- Manulang M., *Manajemen Personalia*, 1996, Edisi Pertama, Bandung, Alumni.
- McCormick, Ernest J., 1985, *Industrial Psychology*, New York, Frenrice-Hall, Inc.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Jakarta, Prenhallindo.
- Silalahi, Amin, Gabriel, 2003, *Metodologi Penelitian Dan Studi Kasus*, Cetakan Pertama, Sidoarjo, CV. Citramedia.
-  Simamora Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Yogyakarta, STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi (Editor), 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta, LP3ES.
- Sperling, Abraham, 1967, *Psychology : Made Simple*, London, The Publishers W.H. Allen & Co. Ltd.
- Stanton, William J., 1978, *Fundamental of Marketing*, New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.



Steer, Barelson Steiner dalam Gibson, James. L, dkk., 1987, Organisasi dan Manajemen, Edisi Keempat, Jakarta, Erlangga.

Sudjana, 1990, *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga*, Edisi ke-5, Jakarta, Tarsiti.

Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Kesatu, Bandung, Alfa Beta.

Supranto, J., 2001, *Statistik : Teori dan Aplikasi*, Edisi Lima, Jilid 1, Jakarta, Erlangga.