Bab 6
Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Setelah melakukan proses pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan dari identifikasi pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang. Kesimpulan tersebut mengenai hasil dari analisis multi regresi yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety And Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} terhadap variabel dependen Kinerja secara bersama-sama maupun secara parsial.

- **Hasil Kesimpulan Multi Regresi**

1. Korelasi antara variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety And Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja), hasil kesimpulannya adalah sebagai berikut:

- Untuk variabel *Physiological Needs* (PN) mempunyai hubungan kuat dan signifikan terhadap Kinerja.
- Untuk variabel *Safety and Security Needs* (SSN) mempunyai hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
- Untuk variabel *Social Needs* (SoN) mempunyai hubungan yang cukup dan signifikan terhadap variabel Kinerja.
- Untuk variabel *Esteem Needs* (EN) mempunyai hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
- Untuk variabel *Self Actualization* (SA) mempunyai hubungan yang cukup dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

2. Pengaruh variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety And Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja), hasil kesimpulannya adalah sebagai berikut:

a. *Physiological Needs* (PN)

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel *Physiological Needs* (PN) berpengaruh secara positif sebesar 0.555 dilihat dari persamaan regresi dan signifikan terhadap variabel rata-rata kinerja karyawan, contoh dari variabel *Physiological Needs* (PN) adalah sebagai berikut:

- Karyawan membutuhkan kondisi kerja kondusif dan nyaman yang merupakan kebutuhan dasar yang utama.
- Karyawan diberikan jam istirahat dengan tepat waktu.
- Karyawan disediakan ruangan kerja yang disesuaikan dengan pekerjaan dan jabatan seperti disediakannya meja dan kursi kerja yang nyaman
- Karyawan yang mempunyai tempat tinggal jauh disediakan asrama

b. *Safety And Security Needs* (SSN)

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel *Safety And Security Needs* (SSN) tidak berpengaruh secara positif atau berpengaruh negatif sebesar 0.156 dilihat dari persamaan regresi dan tidak signifikan terhadap variabel rata-rata Kinerja karyawan, contoh dari variabel *Safety And Security Needs* (SSN) adalah sebagai berikut:

- Karyawan merasa aman bekerja karena sistem K3 disini baik sesuai dengan standar ISO dan Depnaker.
- Karyawan merasa tenang bekerja karena adanya pemberian jaminan keamanan berupa asuransi.
- Karyawan merasa semakin nyaman dan tenang jika terjadi sesuatu dengan kesehatan, karena adanya poliklinik di dalam lingkungan dinas bina marga.
- Karyawan merasa nyaman bekerja karena perlengkapan bekerja sangat memadai dan *safety*.

c. *Social Needs* (SoN)

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel *Social Needs* (SoN) berpengaruh secara positif sebesar 0.319 dilihat dari persamaan regresi dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, contoh dari variabel variabel *Social Needs* (SoN) adalah sebagai berikut:

- Lingkungan kerja baik dan menyenangkan.
- Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan baik.
- Sesama karyawan saling membantu dalam pekerjaan.
- Atasan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.

d. *Esteem Needs* (EN)

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel *Esteem Needs* (EN) tidak berpengaruh secara positif atau berpengaruh secara negatif sebesar 0.267 dilihat dari persamaan regresi dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, contoh dari variabel variabel *Esteem Needs* (EN) adalah sebagai berikut:

- Atasan selalu memberikan perhatian terhadap saya.
- Prestasi saya dalam bekerja selalu dinilai secara teliti dan cermat.
- Atasan selalu memberi pujian bila saya menjalankan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
- Atasan selalu mendiskusikan dengan bawahan jika ada masalah dalam pekerjaan.

e. *Self Actualization* (SA)

Seperti yang telah dijelaskan pada bagian analisis, bahwa variabel *Self Actualization* (SA) berpengaruh secara positif sebesar 0.012 dilihat dari persamaan regresi dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan, contoh dari variabel variabel *Self Actualization* (SA) adalah sebagai berikut:

- Saya menikmati kepuasan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang rumit dan menantang.
- Saya memiliki kesempatan dan peluang untuk mengembangkan kemampuannya.

3. Pengaruh variabel independen {*Physiological Needs* (PN), *Safety and Security Needs* (SSN), *Social Needs* (SoN), *Esteem Needs* (EN) dan *Self Actualization* (SA)} secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen Kinerja karyawan. Variabel independen tersebut berpengaruh sebesar 81.6% terhadap variabel Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 18.4% disebabkan oleh variabel-variabel lain.

4. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang.

5. Motivasi Hirarki yang mempengaruhi kinerja ada 3 variabel yaitu *Physiological Needs* (Kebutuhan Dasar), *Social Needs* (Kebutuhan Sosial), dan *Self Actualization* (Kebutuhan akan Aktualisasi diri).

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari analisis multi regresi di atas, maka usulan ataupun rekomendasi yang memungkinkan untuk pihak Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Atasan harus lebih memotivasi karyawan dengan memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan dasar karyawan.
- Atasan harus berusaha memperbaiki dan memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan dasar karyawan.
- Atasan harus lebih memotivasi karyawan dengan memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan sosial karyawan.
- Atasan harus berusaha memperbaiki dan memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan sosial karyawan.
- Atasan harus lebih memotivasi karyawan dengan memperhatikan apa saja yang menjadi kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan.
- Atasan harus berusaha memperbaiki dan memenuhi apa saja yang menjadi kebutuhan akan aktualisasi diri karyawan.