

BAB 5

SIMPULAN

5.1. Simpulan

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

1. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya kinerja di PT. A.I.A *Insurance* Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan karyawan yang merasa memiliki motivasi kerja yang tinggi selama di perusahaan, cenderung memiliki tingkat kinerja yang optimal.
2. Variabel kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya kinerja di PT. A.I.A *Insurance* Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan karyawan yang merasa puas selama bekerja di perusahaan, cenderung memiliki tingkat kinerja yang optimal.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu juga, peneliti hendaknya meneliti komitmen karyawan dengan menggabungkan penelitian ini dengan penelitian lain yang telah dilakukan, sehingga dengan adanya komitmen karyawan dapat mengukur kinerja lebih jelas pada karyawan perusahaan.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. PT. A.I.A *Insurance* Surabaya, di masa mendatang hendaknya meningkatkan kinerja pada para karyawannya agar lebih meningkatkan motivasi (X_1) karena dalam penelitian ini telah terbukti bahwa semua variabel di atas dapat meningkatkan kinerja para karyawan di tempat kerja. Motivasi dapat dipertahankan atau ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan atau training dan memberikan pengakuan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berkinerja terbaik pada tiap bulannya. Selain itu, mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan di masa mendatang.
2. PT. A.I.A *Insurance*, di masa mendatang hendaknya kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepuasan pada karyawan secara adil, karena kepuasan kerja karyawan berasal dari rekan kerja, fleksibilitas jam kerja, penilaian kinerja, supervisor yang handal, budaya organisasi, pekerjaan, keamanan kerja, gaji. Sedangkan kinerja perlu ditingkatkan salah satunya dengan cara memberikan peran ekstra para karyawan. Jadi karyawan benar-benar diberi tanggungjawab dan peran lebih agar karyawan tersebut merasa benar-benar bisa dipercaya dan diandalkan oleh atasan atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (1991). *Applied Industrial/Organizational Psychology*. USA: Wadsworth Incorporation.
- Afrisalia, Rizka Nitasari. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- As'ad. Moh, 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery. M. Manullang. 1981. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Augusty Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Dewi Ma'rifah. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Maret 2010. Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. 2003.
- Fuad Mas`ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Galih Pramono. 2004. Analisis Pengaruh Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Moderator Umur dan Lama Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Batik Danarhadi Surakarta. Skripsi di publikasikan. www.digilib.uns.ac.id, diakses tanggal 09 November 2009.
- Gary. E. 2004. *Direct stain of Micrococcus luteus*. <http://student.ccbcmd.edu/courses/bio141/labmanua/lab5/dssarcin.html>. October 30th, 2007.
- Hani T Handoko. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.

- Henry Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2005.
- Kuvaas, Baard. 2006. Different relationships between perceptions of developmental performance appraisal and work performance. *Baltic Journal of Management* Vol. 36 No. 3. pp. 378-397.
- Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Lund. B. Daulatran. Organizational Culture and Job Satisfaction. *Journal Of Business & Industrial Marketing*, Vol 18 No. 2
- Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Malayu SP Hasibuan. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Manullang, M. (2006). *Manajemen Personalia Edisi 3*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Netania Emilisa. 2001. Hubungan Antara Job Satisfaction Dengan Organizational Commitment Pada Dana Pensiun Lembaga Keuangan Yang Dikelola Oleh Perusahaan Asuransi di Jakarta. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 1 No.3. pp. 229 - 244
- Ni Nyoman Novitasari A. 2003. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya. Tesis Dipublikasikan, adln.lib.unair.ac.id, Universitas Airlangga.
- Nuzsep Almigo. 2004. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, Desember 2004.
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Cv. Aneka Ilmu. *Skripsi*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro. Semarang. pp: 20-23.

- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6 Desember 2005.
- Prasetyo Utomo. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. Skripsi Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2007. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Riley, D. (2006) *Turnover Intention: The Mediation Effects of job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment*. Unpublished doctoral dissertation, University of Waikato. pp:5-14.
- Robbin, Stephen. 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi-Aplikasi. Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo. 2001.
- Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P Siagian. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta. Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 19 April 2013

Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, *Organizational Behavior and Personal Psychology*, Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia* Yogyakarta: BPFE