

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor *motivator* dan faktor *hygiene* terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel faktor *motivator* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan.
2. Variabel faktor *hygiene* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT bank BPR Jatim Cabang Magetan.

5.2 Keterbatasan

Peneliti telah menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin dapat memiliki pengaruh terhadap hasil dari penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian dilaksanakan hanya pada satu instansi dengan jumlah responden sebanyak 42 karyawan sehingga ruang lingkup relatif tidak besar dan luas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam generalisasi secara meluas.
2. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa R^2 diperoleh adjusted dengan nilai sebesar 49,2% dan sisa 50,8%, yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bukan hanya faktor *motivator* dan faktor *hygiene*, ada berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diambil dalam penelitian ini.
3. Terkait R^2 dengan nilai sebesar 49,2% dan sisa 50,8%, maka diharapkan peneliti selanjutnya memasukan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya faktor individual, faktor disiplin dan faktor lainnya.

b. Saran Praktis

- 1) Supaya faktor *motivator* dapat mendorong kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan secara maksimal, maka indikator faktor *motivator* yang memiliki respon terendah perlu diperhatikan. Indikator faktor *motivator* yang memiliki respon terendah yaitu pada pertanyaan “Pekerjaan yang diberikan atasan kepada karyawan menyenangkan”. Agar faktor *motivator* dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal, maka pengelola perlu memastikan bahwa setiap tugas yang diberikan perlu mempertimbangkan kompetensi karyawan, sehingga karyawan merasa puas atas capaian pekerjaan karena merasa senang dan mampu dalam perannya.
- 2) Supaya faktor *hygiene* dapat mendorong kinerja karyawan PT Bank BPR Jatim Cabang Magetan secara maksimal, maka indikator faktor *hygiene* yang memiliki respon terendah harus diperhatikan. Indikator faktor *hygiene* yang memiliki respon terendah yaitu pada pertanyaan “Dalam bekerja, karyawan merasa nyaman terhadap pengawasan dari supervisi”. Agar faktor *hygiene* dapat mendorong kinerja karyawan secara maksimal, maka pengelola perlu mengembangkan komunikasi dua arah yang lebih terbuka, memberikan umpan balik, dan meminta masukan yang diperlukan untuk keberhasilan kerja masing-masing karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P.M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh : Universitas Malikusaleh.
- Arifin, R., Amirullah., dan Khalikussabir (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang : Cita Intrans Selaras.
- Andriani, M., dan Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Ghozali, H.I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang
- Henry, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN: Yogyakarta.
- Lijan, P.S (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta, 978-602-217-699-2
- Marseilla (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dipa Pharmalab Internsains Jakarta). *Journal of Research in Business and Economics*.
- Malayu, S.P.H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara
- Mathis, R.T., dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Salemba Emban Patria
- Muslih, B. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), Desember 2012
- Perwita, A. D., Nurmalina, R., dan Affandi, J. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat Dan Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Pramono, J. (2007). Pengaruh Faktor Higinie dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja : Uji Terhadap Teori Herzberg. *Jurnal Optimal*.

Pontianawati, E. W. (2017). Motivasi Dan Hygiene Factor Kerja Karyawan Pada Garuda Hotel Pontianak. *Bisma*, Vol 2. No 1, Mei 2017

Robbins, S.T., dan Judge, T.A. (2015) *Perilaku Oraganisasi, Organization Behavior* (edisi ke-16). Jagakarsa, Jakarta Selatan.

Sedarmayanti (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birikrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sondang, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Bumi Aksar

Sugiono (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruksif*. Bandung : Alfabeta

Sugiono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta