

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa motivasi pegawai PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional area Kupang memiliki motivasi pegawai yang kuat atau positif.
2. Bahwa prestasi kerja pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional area Kupang memiliki prestasi kerja yang kuat atau positif.
3. Bahwa hubungan antara motivasi pegawai dengan prestasi kerja pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional area Kupang memiliki hubungan yang sangat kuat atau positif.
4. Hasil analisa data melalui analisa kedua variabel yaitu variabel motivasi pegawai (variabel X) sebagai variabel bebas dengan variabel prestasi kerja (variabel Y) sebagai variabel terikat memiliki nilai yang sama kuat (tinggi), variabel $X=48$ (37,4–48) dan variabel $Y=48$ (37,4–48), berarti bahwa baik variable X dan variabel Y memiliki kategori kuat atau positif.
5. Analisa uji korelasi atau hubungan antara kedua variabel motivasi pegawai (variabel X) dan variabel prestasi kerja (variabel Y) menunjukkan korelasi person 0,812, berarti bahwa antara motivasi pegawai dan prestasi kerja pada PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik nasional area Kupang memiliki hubungan yang tinggi

6.2. Saran

Berdasarkan pendekatan dan kesimpulan yang diuraikan diatas dapat disarankan sebagai berikut :

1. Agar pihak manajemen sebaiknya tetap memperhatikan motivasi pegawai yang dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Pihak manajemen memperhatikan pada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya motivasi pegawai baik secara interen maupun eksteren untuk meningkatkan prestasi kerja.
3. Agar pihak PT Perintis Perlindungan Instalasi Listrik Nasional area Kupang tetap memperhatikan semua indikator yang mempengaruhi motivasi pegawai dan

prestasi kerja karena semua indikator tersebut termasuk kategori baik atau positif.

4. Sebaiknya perlu dilakukan penelitian lanjutan oleh peneliti lainnya untuk mengetahui hal-hal lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, standar prestasi kerja, penilaian prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE UGM,.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta : Bina Aksara
- A.W.Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Rajawali.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Gibson, Donolly.1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, MalayuS.P. 2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007 dan 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Prees.
- P.Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (cetakan kelima). Jakarta : Rineka Cipta..
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wahjosumidjo. 1993. *Kepemimpinan dan Motivasi*.Indonesia :Ghalia.