

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Deskriptif karakteristik responden, variabel dan indikator didapat kesimpulan:
 - Responden Penataran Djengkol Kebanyakan berjenis kelamin laki-laki yang rata-rata umur mereka 41-50 tahun dengan pendidikan terakhir SMA (Sekolah Menengah Atas) dengan masa kerja lebih dari 21 tahun yang memiliki status kerja sebagai karyawan tetap.
 - Variabel motivasi didapat muatan indikator terbesar yaitu indikator pemberian insentif sebesar 0.833 hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian insentif dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seperti yang diungkapkan oleh 41 responden tentang pemberian insentif, dari 41 responden 23 orang atau 56% yang memberikan tanggapan dengan alasan mereka bekerja keras karena ingin mendapatkan bonus.
 - Variabel kepuasan yang memiliki muatan terbesar yaitu indikator kepuasan terhadap atasan sebesar 0.920 hal ini menunjukkan bahwa dengan perhatian dari atasan dapat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan seseorang terhadap kerjanya seperti yang diungkapkan oleh 41 responden tentang pemberian insentif, dari 41 responden 22 responden atau 54% yang memberikan tanggapan bahwa mereka bekerja di merasa senang karena atasan mereka selalu perhatian dan selalu mengarahkan karyawan, perhatian ini yang sering di tunjukkan atasan berupa: ramah, tidak gengsi mengobrol dengan bawahan dan tidak merasa sombong dengan jabatannya.
 - Variabel kinerja yang memiliki muatan terbesar yaitu indikator ketepatan waktu sebesar 0.875 hal ini menunjukkan bahwa dengan sudah

ditetapkannya waktu produksi maka kegiatan produksi akan berjalan lancar seperti yang diungkapkan oleh 39 responden tentang waktu yang diberikan untuk memproduksi terbilang cukup, dari 41 responden 38 responden atau 95% yang memberikan tanggapan bahwa mereka bekerja di HGU selalu mementingkan ketepatan waktu produksi.

2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian tanaman di Penataran Djengkol PTPN. X PG. Pesantren baru Kediri. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kepuasan (*satisfaction*) sebagai variabel mediasi yang memiliki pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja kerja, berimplikasi pada pimpinan Penataran Djengkol PTPN.X PG. Pesantren Baru Kediri untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.
 - b. Penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berimplikasi pimpinan Penataran Djengkol untuk mempertimbangkan penciptaan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang sesuai dengan faktor-faktor pembentuk motivasi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.
2. Pada penelitian lebih lanjut, Peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebaiknya

- a. mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup seluruhnya dalam penelitian ini (misalnya: budaya organisasi (Koesmono, 2005), kepemimpinan (Brahmasari, 2008)).
- b. Pada penelitian selanjutnya peneliti harus melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner seperti ketika responden sedang istirahat. Hal ini bisa menyebabkan kuesioner yang tidak kembali atau sulit untuk kembali, karena responden disibukkan oleh pekerjaan sehingga tidak punya cukup waktu untuk bersedia mengisi kuesioner.