

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan mengenai pengaruh motivasi hierarki pada kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan secara kuantitatif dan kuantitatif, maka dapat disimpulkan:

1. Motivasi hierarki yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan. Hal ini dibuktikan langsung melalui hasil uji parsial (uji t) yang memperlihatkan bahwa nilai t hitung sejumlah 2,657 lebih besar daripada t tabel sejumlah 2,306, dengan indeks kebermaknaan $0,029 < 0,05$, sehingga Hipotesis Alternatif (H_a) diterima. Hasil uji simultan (uji F) juga memperlihatkan nilai F hitung sejumlah 7,059 dengan indeks kebermaknaan $0,029 < 0,05$, yang berarti model studi layak digunakan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sejumlah 0,469 mengungkapkan jika motivasi mampu menjelaskan 46,9% variasi kinerja karyawan, sedangkan 53,1% diimbasi oleh faktor lain di luar studi. Berdasarkan temuan pengkajian deskriptif, indikator kebutuhan sosial memperoleh persentase tertinggi sejumlah 82,40%, diikuti kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri masing-masing sejumlah 80,50%, kebutuhan rasa aman sejumlah 79,00%, serta kebutuhan penghargaan sejumlah 78,40%. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator motivasi

berada pada kategori baik, dengan kebutuhan sosial menjadi aspek yang paling dominan dirasakan oleh karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Riset ini diperkuat dengan hasil wawancara dan observasi yang mengungkapkan jika motivasi kerja mendorong karyawan untuk tetap bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin, dan mampu bekerja sama meskipun masih terdapat beberapa keterbatasan, seperti belum adanya sistem penghargaan formal dan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Gambaran motivasi hierarki karyawan di Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan menunjukkan kondisi yang cukup baik dan berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, wawancara, dan observasi, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi dengan cukup baik sehingga mampu memperkuat semangat kerja karyawan. Sementara itu, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan belum terpenuhi secara optimal karena belum tersedianya BPJS Ketenagakerjaan serta sistem penghargaan yang terstruktur. Meskipun demikian, karyawan tetap menunjukkan kualitas kerja yang baik, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, memiliki tingkat kehadiran yang baik, serta menjalin kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja. Hal ini mengungkapkan jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan berkontribusi terhadap terciptanya kinerja yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan yang telah diteliti, peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Yayasan Dhuafa Tersenyum

Yayasan diharapkan dapat terus memperkuat motivasi kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan yang belum optimal, khususnya kebutuhan rasa aman dan kebutuhan penghargaan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menyediakan BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan kerja, menerapkan sistem penghargaan atau apresiasi bagi karyawan yang berprestasi, serta memberikan kesempatan yang lebih luas bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Oleh karena itu, motivasi kerja diharapkan semakin meningkat dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan serta kualitas pelayanan yayasan kepada masyarakat.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama yang telah terjalin dengan baik. Selain itu, karyawan juga diharapkan terus memperkuat kompetensi, kemampuan beradaptasi, dan kreativitas dalam melaksanakan tugas sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perkembangan Yayasan Dhuafa Tersenyum Kalimantan Selatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik serupa, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi maupun disiplin kerja. Selain itu, disarankan untuk menggunakan jumlah responden yang lebih besar, atau memperluas objek penelitian pada lembaga maupun perusahaan yang berbeda, sehingga hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas dan mampu memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.