

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan *laundry* di Kota Padang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan *laundry* di Kota Padang berada pada kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa, tidak ada satupun responden yang berada pada kategori rendah sehingga persentasenya 0%, dan 17 orang responden dengan persentase sebesar 17% berada dalam kategori sedang, sementara 83 orang responden dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 83% berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan *laundry* di Kota Padang memiliki motivasi kerja yang tinggi atau dapat dikatakan sangat baik.
2. Kinerja karyawan *laundry* di Kota Padang berada pada kategori tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa, hanya 2 orang saja dengan persentase sebesar 2% yang berada pada kategori rendah, dan 31 orang dengan persentase sebesar 31% dalam kategori sedang, sementara 67 orang dengan persentase 67% berada pada kategori tinggi, data ini menunjukkan bahwa karyawan *laundry* di Kota Padang juga memiliki kinerja yang tinggi atau dapat dikatakan baik.

3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data yang dilakukan, motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan *laundry* di Kota Padang. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi yang positif antara kedua variabel, sehingga apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi maka kinerja yang dimiliki karyawan juga akan tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan *Laundry* Di Kota Padang diperoleh informasi bahwa motivasi kerja mampu berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki, karena dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Bagi pemilik usaha

Perlu memperhatikan bagaimana motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, karena hal itu akan berdampak pada kinerja atau hasil kerja karyawan, salah satu cara untuk membuat karyawan lebih semangat atau lebih termotivasi dalam bekerja adalah dengan memberikan tips atau bonus.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwaty, D. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bounty Sukabumi (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Anggita, H. Y., & Susilo, A. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Laundry Di Masa Pandemi (Studi Kasus Pada Pelaku Bisnis Laundry Di Dusun Jajar, Kecamatan Laweyan, Surakarta) (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Damayanti, R., Lubis, M. R., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134-142.
- Dalimunthe, N. R., Lubis, S. A., & Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1), 18-25.
- Fauzyah, N. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. *Muntazam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Fikri, M. K., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rawat Inap. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 38-46.
- Hudin, A. M., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Workplace Well-Being Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. X Di Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1-11.
- Meidiyanty, E., Ramli, A. H., & Mariam, S. (2023). Peran Mediasi Dari Inovasi Karyawan Pada Hubungan Antara Internet Banking Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 106-117.
- Melani, W. (2021). Skripsi Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Spc (Wilmar Group) Tahun 2021.
- Rizky, M. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi

- Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290-301.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)*, 1(2), 245-256.
- Safitri, D. N. L. Analisis Kesejahteraan Guru Honorer Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Manba'ul Islam Kota Bogor (Bachelor's Thesis).
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.
- Yumna, M. S. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud Pada Masa Pandemi Di Kecamatan Laweyan.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Prameiswari, P. Y. M., & Ardana, I. K. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Quality Of Work Life Dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(5), 989.
- Sinambela, U. B. M. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Muhammad Sani Kabupaten Karimun Tahun 2021 (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Supriatna, Y. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Setia Handa Mandiri (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Prabowo, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan (Doctoral Dissertation, Universitas Medan Area).
- Rahayu, M. D. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Layanan Konseling Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Pd Abkin Jatim Open Journal System*, 1(1), 314-320.