

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon adalah

1. Gambaran umum mengenai motivasi kerja pada karyawan bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon memiliki kategori sangat baik karena memiliki rata-rata 86,89% dengan nilai tertinggi berada pada dimensi kebutuhan sosial dan nilai terendah berada pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri. Adapun gambaran umum mengenai kinerja karyawan memiliki kategori sangat baik karena memiliki rata-rata 88,19% dengan nilai tertinggi berada pada dimensi kepemimpinan dan nilai terendah berada pada dimensi kualitas kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 85,1% antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon. Sedangkan sisanya sebesar 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya kerja, lingkungan kerja, kemampuan, dll. Hal ini ditentukan dengan melakukan uji linear sederhana, uji t, dan uji f yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan berpengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cirebon. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Begitupun sebaliknya, apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja terutama pada dimensi yang relatif tinggi, yaitu dimensi kebutuhan sosial.

5.2 Implikasi

Implikasi hasil penelitian terkait pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) adalah jika motivasi kerja masih rendah, dapat berimplikasi pada rendahnya kinerja karyawan tersebut.

Jika motivasi kerja tidak diperbaiki dan ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan rendah. Terdapat dimensi dari motivasi kerja yang perlu ditingkatkan yaitu kebutuhan aktualisasi diri.

5.3 Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang dapat diajukan dalam meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian penjualan PT Pos Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:

1. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero), maka motivasi kerja perlu terus ditingkatkan.
2. Upaya meningkatkan motivasi kerja, dimensi yang perlu ditingkatkan adalah kebutuhan aktualisasi diri, terutama terkait dengan indikator yang memiliki kemampuan masalah dengan inovasi. Upaya yang dapat meningkatkan kebutuhan aktualisasi diri tersebut dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan *Soft Skill*, dan peningkatan kompetensi seperti memberikan biaya atau beasiswa kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih dalam variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja. Selain itu, disarankan juga untuk meneliti jenis industri lain seperti otomotif, perikanan, kesehatan, pemerintahan maupun organisasi masyarakat. Sehingga dapat memperbanyak sampel dan memperluas wilayah penelitian.