

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi yang dilaksanakan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden menyatakan bahwa Motivasi kerja karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur berada pada kategori cukup. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang dominan hingga yang kurang dominan. Ketepatan waktu pembayaran merupakan indikator yang dominan hal ini dapat menunjukkan bahwa ketepatan waktu pembayaran gaji karyawan dapat memberikan motivasi bagi karyawan, Sedangkan kesempatan mencapai prestasi kerja yang tinggi merupakan indikator yang kurang dominan.
2. Sebagian besar responden menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan *outsourcing* PT.PLN (Persero) Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling dominan yaitu *Dependability/Kesadaran diri*, yang mana hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik, ada pengawasan dari atasan maupun tidak sedang diawasi serta mereka terus bekerja dengan penuh dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya

guna meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan indikator kurang dominan adalah *Inisiatif* / Inisiatif.

3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 19,5% termasuk pada kategori rendah dan 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

## 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai Motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, yaitu:

1. Kesempatan karyawan *outsourcing* mencapai prestasi kerja yang tinggi pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur dianggap masih kurang. Oleh karena itu perusahaan khususnya pimpinan perusahaan harus cepat tanggap dalam menyelesaikan persoalan mengenai kepastian adanya capaian prestasi kerja bagi karyawan *outsourcing*. Misalnya, dengan adanya jenjang karier bagi karyawan *outsourcing*, kejelasan dalam peraturan dan kebijakan bagi karyawan *outsourcing*, memberikan motivasi penyegaran dengan mengadakan liburan wisata seperti *outbound*, dan memberikan *reward* bagi karyawan *outsourcing* yang berprestasi, dan memberikan penghargaan kepada karyawan *outsourcing* teladan.
2. *Inisiatif* / Inisiatif kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan Jaringan Cianjur dianggap masih kurang. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi mengenai respon karyawan terhadap tugas-tugas baru agar semua karyawan dapat segera

menyelesaikan tugasnya masing-masing. Misalnya dengan memberikan akses informasi mengenai prosedur kerja yang diharapkan perusahaan, meningkatkan pengawasan kepada karyawan, menjaga mutu pekerjaan dan memberikan bonus bagi karyawan yang berprestasi.

3. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dalam peningkatan kinerja karyawan, maka penulis merekomendasikan agar perusahaan harus menjaga dan meningkatkan pelaksanaan Motivasi kerja yang sudah terbentuk demi mewujudkan tujuan perusahaan.
4. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian lain mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.

