

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pada karyawan marketing di Distributor ban 'X' Bandung, dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lebih dari setengah karyawan marketing yang memiliki motivasi kerja tinggi ternyata kinerjanya dapat melebihi target (tinggi), sedangkan seluruh karyawan marketing yang memiliki motivasi kerja sangat rendah dan ekstrim rendah hanya bisa memenuhi kinerja yang kurang dari target (rendah). Dari 11 orang karyawan marketing (55%) yang memiliki motivasi tinggi, seluruhnya memiliki aspek *valence*, *instrumentality* dan *expectancy* yang tinggi.
- b. Pada 11 orang karyawan (55%) yang memiliki motivasi tinggi, hanya 6 orang (30%) yang memiliki kinerja tinggi, sedangkan 2 orang (10%) memiliki kinerja sedang, dan 3 orang (15%) memiliki kinerja rendah. Pada karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang sedang ternyata ada faktor ketidaktersediaan barang di gudang, sehingga meskipun mereka memiliki motivasi tinggi tetapi mereka tidak dapat menampilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan pada 3 karyawan (15%) yang memiliki motivasi tinggi tapi kinerjanya rendah, didasari kenyataan bahwa sebagian besar dari mereka adalah karyawan baru yang belum menguasai metode memasarkan ban dan merasa kurang dukungan dan arahan dari atasan dan rekan kerja. Mereka juga

tidak menyukai pekerjaannya sebagai karyawan marketing. Rendahnya kinerja ini juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti komunikasi yang kurang efektif dengan toko pengecer serta ketidakterersediaan barang di gudang.

- c. Terdapat 3 karyawan marketing (15%) yang memiliki motivasi rendah dengan kinerja yang melebihi target (tinggi), mereka memiliki *valence* dan *expectancy* yang tinggi, sedangkan *instrumentality* rendah. Mereka merasa gaji yang didapatkan belum sesuai dengan hasil kerja mereka dan tidak memiliki kesempatan promosi.
- d. Terdapat 4 karyawan marketing (20%) yang memiliki motivasi sangat rendah dan kinerja yang kurang dari target (rendah). Mereka memiliki *valence* dan *instrumentality* yang rendah, sedangkan *expectancy* tinggi. Hal ini didasari bahwa sebagian besar karyawan menilai gaji tidak sesuai standar sebagai karyawan marketing dan tidak sesuai dengan hasil kerja mereka, sulit mendapatkan kesempatan promosi, dan promosi dinilai tidak berdasarkan pada kemampuan karyawan dalam mempertahankan hasil penjualan.
- e. Terdapat 2 karyawan marketing (10%) yang memiliki motivasi ekstrim rendah dan kinerja yang kurang dari target (rendah). Situasi ini dihasilkan dari aspek *valence*, *instrumentality*, dan *expectancy* yang rendah. Mereka merasa gaji yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja dalam mencapai target dan promosi tidak dinilai berdasarkan kemampuan karyawan dalam mempertahankan hasil penjualan. Mereka juga menilai *feedback* dari atasan tidak bermanfaat, tidak ada suasana saling mendukung antar rekan kerja,

prosedur penjualan sulit dilakukan, serta mereka tidak menyukai pekerjaan sebagai karyawan marketing.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

### 1. Saran Teoretis

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, peneliti menyarankan untuk meneliti kepuasan kerja dan kepemimpinan karena dapat memengaruhi kinerja.

### 2. Saran Praktis

a. Untuk karyawan yang memiliki motivasi tinggi namun kinerja yang dihasilkan masih sedang atau rendah, agar :

- ✓ pihak Distributor lebih memperhatikan mengenai masalah ketersediaan barang di gudang, dengan cara melengkapi barang
- ✓ atasan lebih memperhatikan karyawan dan memberikan arahan yang lebih efektif mengenai metode memasarkan ban

b. Untuk karyawan yang masih memiliki motivasi rendah, sangat rendah, dan ekstrim rendah, agar:

- ✓ diberikan *training* motivasi dan *feedback* secara personal
- ✓ pihak Distributor lebih memperhatikan sistem imbalan dan peluang untuk promosi, dengan membuat aturan yang jelas dan sosialisasi kepada karyawan