

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai simpulan dan saran yang merupakan temuan akhir penelitian ini. Simpulan dan saran disajikan berdasarkan pada hasil analisis data. Pada bab ini pula peneliti mengajukan implikasi manajerial berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian yang akan datang.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan dari bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Setiap tenaga *sales* di PT Belaputera Intiland memiliki tingkat motivasi berprestasi yang baik, hal ini ditunjukkan oleh *mean* sebesar 4,04 yang diperoleh melalui perhitungan dari kuesioner motivasi berprestasi.
2. Setiap tenaga *sales* di PT Belaputera Intiland memiliki tingkat kinerja yang baik, hal ini ditunjukkan oleh *mean* sebesar 4,053 yang diperoleh melalui perhitungan dari kuesioner kinerja.
3. Dari analisis korelasi, diperoleh hasil 0,725 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara motivasi berprestasi dan kinerja.
4. Dari penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil *sig* sebesar 0,000 dimana hasil tersebut $\alpha < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, sehingga hipotesis terjawab, yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu sebesar 51,2 % dan sisanya yaitu 48,8 % dipengaruhi faktor-faktor lain. Menurut Gibson (1987), ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :
- a. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
 - b. Faktor psikologis : persepsi, peran, motivasi, sikap, kepribadian, dan kepuasan kerja.
 - c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Timpe (1993), pelatihan dan pengembangan juga dapat diberikan dengan lebih intensif agar motivasi berprestasi yang dimiliki oleh tenaga *sales* dapat secara konsisten meningkatkan kinerja yang mereka miliki.
2. PT. Belaputera Intiland agar tetap mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh tenaga *sales* dengan berperan aktif dalam memotivasi tenaga *sales* agar bekerja lebih baik lagi.
3. Pemberian tunjangan dan bonus juga dapat diberikan untuk lebih memotivasi tenaga *sales* untuk lebih berkontribusi dalam penjualan hunian Kota Baru Parahyangan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentunya tidak lepas dai keterbatasan, sehingga peneliti menyertakan saran pada penelitian mendatang.

1. Penelitian ini hanya fokus pada tenaga *sales* PT Belaputera Intiland di Kota Baru Parahyangan sebagai subjek penelitian, sehingga hasil penelitian ini hanya bisa menggambarkan kondisi tenaga *sales* PT Belaputera Intiland di Kota Baru Parahyangan, diharapkan penelitian selanjutnya bisa diterapkan dalam skala industrial.
2. Penelitian ini hanya membahas tentang motivasi berprestasi saja. Diharapkan penelitian yang akan datang membahas 2 unsur motivasi lain dari teori David Mclelland, yaitu motivasi berafiliasi dan motivasi memperoleh kekuasaan.