

BAB 5

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif pada motivasi eksistensi terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan pentingnya yang memberikan kompensasi kepada tenaga penjual dan kemudian menawarkan bonus berupa presentase dari gaji pokok yang kemudian dikaitkan dengan pemenuhan berbagai tingkat target penjualan atau kriteria lain dapat menaikkan kinerja tenaga penjual.
2. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif pada motivasi keterkaitan terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan keterlibatan atasan dalam meluangkan waktu untuk memberikan perhatian dengan memberikan saran-saran dan jalan keluar bila ada masalah yang dihadapi, memberikan petunjuk bila prestasi tenaga penjual menurun sehingga menjadi motivasi bagi tenaga penjual untuk kembali berkinerja dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif pada motivasi pertumbuhan terhadap kinerja tenaga penjual otomotif di Surabaya. Dari hasil ini menunjukkan tenaga penjual yang diberi tanggung jawab dalam mengambil keputusan penting seperti mengenalkan

produk dan menegosiasikan harga produk akan meningkatkan kepercayaan diri sehingga memiliki kinerja yang lebih produktif.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Akademik

Penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang sejenis atau sama bahkan dapat dijadikan penelitian lebih lanjut khusus berkaitan konsep atau teori yang mendukung pengetahuan manajemen sumber daya manusia, yaitu mengenai Motivasi Eksistensi (X_1), Motivasi Keterkaitan (X_2), Motivasi Pertumbuhan (X_3) dan Kinerja (Y).

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diharapkan bagi pihak manajemen perusahaan-perusahaan otomotif di Surabaya dapat memberikan fasilitas penunjang kesehatan karyawan, Fasilitas penunjang kesehatan meliputi tunjangan pengobatan dan perawatan, jaminan asuransi pemeliharaan kesehatan, tersedianya dokter/klinik kesehatan yang disediakan oleh perusahaan sebagai bentuk perhatian atas kondisi dan kesehatan karyawan sekaligus keluarga karyawan.

2. Dari hasil penelitian diharapkan bagi pihak manajemen perusahaan-perusahaan otomotif di Surabaya dapat mendorong sikap saling terbuka baik di dalam masalah pekerjaan maupun di luar masalah pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman membagi banyak hal jika mereka tahu akan didengarkan dengan baik sehingga akan membangun relasi yang dapat membuat perusahaan menerima umpan balik yang jujur dari karyawan.
3. Dari hasil penelitian diharapkan bagi pihak manajemen perusahaan-perusahaan otomotif di Surabaya dapat memberikan lebih banyak program-program pelatihan dan pengembangan diri untuk seorang tenaga penjual seperti kemampuan menjual produk, kemampuan membangun interaksi dengan orang lain, kemampuan komunikasi dan kemampuan menyerap berbagai informasi untuk meningkatkan kinerja tenaga penjual tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnolds, C.A & C, Boshoff. 2002. *Compensation, esteem valence and job performance: an empirical assessment of Alderfer's ERG theory*. South Africa
- D, Mahesa. 2010. *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai moderating di PT.Coca-Cola amatil Indonesia jawa tengah*. Skripsi: universitas Diponegoro Semarang.
- D, Durianto. Sugiarto & T, Sitinjak. 2001. *Strategi Menaklukan Pasar*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, M. 2014. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I, Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program*. Jakarta : Universitas Diponegoro
- Kreitner, R & A, Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuvaas. 2008. A test of hypotheses derived from self-determination theory among public sector employees: *Journal emerald group publishing limited*. Vol. 36 no. 3 pp. 378-397.

- N, Kakkos. & P, Trivellas. 2011. *Investigating The Link Between Motivation, Work Stress and Job Performance: Evidence From The Banking Industry*. Greece.
- S, Robbins. 2007. *Organization Behavior*. Jakarta : Pearson Prentice Hall .
- S, Djati. 1999. *Pengaruh variable-variabel motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada Industri Rumah Tangga di Kabupaten Sidoarjo*
- S, Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta
- T, Sunarni & V, Istanti. 2007. *Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan di PT.Interbis sejahtera Palembang*