

BAB IV

PENUTUP

Pada bab ini menyajikan kesimpulan dan juga saran berdasarkan hasil olah data dan penelitian pada bab sebelumnya yang membahas perihal pengaruh motivasi kerja dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia regional IV Jateng & DIY.

4.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan juga pembahasan yang telah diselesaikan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Pos Indonesia regional IV Jateng & DIY. Hal ini mengartikan apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban dari responden, rata-rata karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk mencapai target kinerja, hal ini telah diukur dengan menggunakan indikator motivasi yang berfokus pada *Needs for Achievement* yakni, keinginan untuk mencapai hasil kerja terbaik, semangat menghadapi tantangan kerja, tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, keinginan memperbaiki kinerja dan usaha maksimal untuk mencapai target kerja.
2. Insentif finansial (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Pos Indonesia regional IV Jateng & DIY. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan insentif finansial cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik. Hasil ini menandakan pemberian insentif

finansial saat tidak cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa insentif finansial bukan merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, Karyawan merasa Insentif finansial sebagai hak kompensasi wajib bagi seluruh karyawan, sehingga kurang berperan sebagai pendorong utama dalam peningkatan kinerja.

3. Motivasi kerja (X1) dan insentif finansial (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan insentif finansial secara bersama-sama memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian dan juga kesimpulan sebelumnya yang telah dijelaskan, berikut saran yang dapat diberikan :

1. Secara umum variabel motivasi kerja telah dikategorikan tinggi, Namun, terdapat beberapa indikator yang nilainya dikategorikan baik dan masih memiliki nilai lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata dan bisa ditingkatkan. Seperti indikator: Semangat menghadapi tantangan kerja, keinginan memperbaiki kinerja dan usaha maksimal untuk mencapai target kerja. Dengan hasil ini diharapkan perusahaan dapat melakukan perbaikan dan evaluasi terhadap ketersediaan fasilitas, sarana pra-sarana agar karyawan lebih merasa termotivasi dan nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, perlu adanya pemberian penghargaan, baik secara verbal dan juga non-verbal yang mana apresiasi ini sangat minim diadakan di PT. Pos Indonesia khususnya regional IV Jateng & DIY.

2. Pada variabel Insentif finansial, terdapat indikator yang masih ada dibawah nilai rata-rata yakni besaran insentif dan frekuensi insentif yang diberikan kepada karyawan, perusahaan diharapkan dapat merancang kembali system pemberian insentif terhadap karyawan nya. Hal ini menadikan variabel insentif finansial belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena bahwa insentif finansial cenderung dipersepsikan sebagai hak yang bersifat rutin, bukan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dengan mengintegrasikan insentif finansial dan non-finansial, seperti pengembangan kompetensi, pengakuan atas kinerja, serta perbaikan lingkungan kerja, agar upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia regional IV Jateng & DIY dapat berjalan secara lebih efektif.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan untuk menguji variabel lain yang mungkin bertindak sebagai mediator dalam hubungan anatara motivasi kerja dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan seperti work-life balance dan employee engagement, Selain itu terdapat keterbatasan dalam penelitian ini yakni, terdapat system pembagian insentif finansial karyawan yang sifat nya berdasarkan penilaian atasan (manager) sehingga indikator atau item pertanyaan harus lebih di generalisir untuk dapat dipahami oleh responden yang melalui ui keterbacaan.