

BAB IV

PENUTUP

Pada Bab IV ini akan diuraikan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan serta saran yang diharapkan penulis dapat berguna dan memberi manfaat untuk PT. Cipta Strada.

4.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan yang akan diberikan olehnya. Karena hasil dari kategorisasi jawaban responden terhadap variabel motivasi bahwa mayoritas responden masuk dalam kategori sangat tinggi (42,9%) dan tinggi (30,4%), dapat diartikan bahwa motivasi yang dimiliki responden terbilang baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan variabel *self-efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat *self-efficacy* seorang karyawan, semakin baik juga kinerja yang diberikan olehnya. Karena hasil dari kategorisasi jawaban responden terhadap variabel *self-efficacy* bahwa mayoritas responden masuk dalam kategori tinggi (48,2%) dan sangat tinggi (37,5%), dapat diartikan bahwa *self-efficacy* yang dimiliki responden terbilang baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian, karena hasil dari kategorisasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan bahwa mayoritas responden masuk dalam kategori tinggi (51,8%) dan sangat tinggi (32,1%), dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki responden terbilang baik.
4. Secara simultan variabel motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) berhubungan positif dan signifikan pada kinerja karyawan (Y). Hal tersebut menyatakan bahwa semakin baik motivasi (X1) dan *self-efficacy* (X2) yang dimiliki seorang karyawan (Y) maka semakin baik juga kinerja karyawan yang dihasilkan.
5. Berdasarkan uji regresi yang dilakukan baik itu uji regresi linier sederhana maupun uji regresi linier berganda. Hal yang lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan (Y) adalah motivasi (X1).

4.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari kesimpulan yang telah dihasilkan, beberapa saran yang dapat menjadi masukan dan pertimbangan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang ada di PT. Cipta Strada, antara lain:

- a. Pada indikator variabel motivasi terdapat dua item yang masih memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu pada item “kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan maksimal” (X1.1) dan “bersosialisasi dengan karyawan lain” (X1.4). Untuk mendorong karyawan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas dengan baik, perusahaan dapat memberi berbagai hal yang dapat meningkatkan motivasi, seperti insentif, penghargaan, dan apresiasi. Insentif finansial, seperti bonus kinerja,

tunjangan tambahan, atau komisi, dapat memberikan dorongan langsung bagi karyawan untuk meningkatkan hasil kerja. Selain itu, penghargaan non-finansial, seperti pengakuan secara publik, piagam penghargaan, atau pujian yang diberikan secara terbuka, juga efektif dalam memacu semangat dan kinerja karyawan. Untuk aspek bersosialisasi dengan karyawan lain, dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan sosial dan *team building* secara berkala untuk membangun kebersamaan dan memperkuat hubungan antar karyawan. Kegiatan ini bisa berupa *outbound*, *workshop*, atau aktivitas rekreasi bersama.

- b. Pada indikator variabel *self-efficacy* terdapat tiga item yang masih memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu “yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas” (X2.2), “yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan” (X2.4), dan “yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi” (X2.5). Oleh karenanya, rekomendasi yang bisa diberikan guna meningkatkan *self-efficacy* karyawan yakni dengan menyediakan program pelatihan yang berfokus pada peningkatan kemampuan dan kepercayaan diri karyawan. Pelatihan ini harus mencakup strategi motivasi diri, manajemen stres, dan keterampilan pemecahan masalah. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan program *mentorship* di mana karyawan yang lebih berpengalaman dapat membimbing dan memberikan dukungan kepada karyawan yang kurang percaya diri. Menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung dimana karyawan merasakan keamanan ketika mengambil risiko serta belajar dari kesalahan mereka juga sangat penting.

- c. Pada indikator variabel kinerja karyawan terdapat dua item yang masih memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu “tanggungjawab terhadap pekerjaan” (Y.4) dan “kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja” (Y.3). Perusahaan dapat memberikan pelatihan yang berfokus pada pengembangan tanggung jawab individu dalam pekerjaan, seperti manajemen waktu dan prioritas, serta mendorong karyawan untuk lebih memahami pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, untuk meningkatkan kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja, perusahaan bisa mengadakan program pelatihan soft skill yang mencakup komunikasi, kolaborasi, dan resolusi konflik. Membangun budaya kerja yang mendukung kerjasama tim juga penting agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja secara efektif bersama rekan-rekan mereka.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penulis menilai kajian ini masih memiliki banyak variabel yang dapat diikutsertakan. Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperkaya analisis. Dengan demikian, penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh berbagai variabel motivasi dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan atau topik lainnya yang relevan.