

BAB V

PENUTUP

1.1 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan reward terhadap kualitas kerja karyawan PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia, maka peneliti menyampaikan Manfaat Penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk Motivasi penulis menyarankan kepada perusahaan agar mengeluarkan inovasi terbaru untuk menyampaikan motivasi kepada setiap individu karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja agar terjadinya peningkatan dalam kualitas kerja dalam setiap individu.

Untuk Reward penulis menyarankan kepada perusahaan agar terus meningkatkan reward untuk kepada setiap karyawannya, agar karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut. Misalnya memberikan intensif lebih dari biasanya atau memberikan bonus untuk perharinya.

Untuk Kualitas Kerja penulis menyarankan kepada perusahaan agar terus meningkatkan kualitas kerja pada setiap individu karyawannya dengan memberikan pelatihan agar terciptanya Kualitas didalam individu karyawannya. Karena setiap kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Yang diharapkan oleh penulis, agar peneliti selanjutnya melakukan penelitian diluar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini misalnya pengaruh motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan

5.2 Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *motivasi dan reward* terhadap *kualitas kerja* karyawan pada PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana *motivasi* tidak berpengaruh terhadap *kualitas kerja*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa *motivasi* tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap *kualitas kerja*. Artinya ada beberapa faktor yang dapat tidak diterima oleh karyawan PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia. Faktor – faktor tersebut adalah :

- a. Perusahaan tidak selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai oleh karyawan PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia
- b. Atasan tidak selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan
- c. Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Reward

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana *reward* berpengaruh terhadap *kualitas kerja*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ephivania Eunike Foenay, 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kualitas kerja*. Artinya bahwa Ketika sistem *reward* yang ada mengalami kenaikan, maka *kualitas kerja* karyawan juga mengalami peningkatan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT.Jalantol Lingkarluar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia sejauh ini sudah cukup menerima *reward* dengan baik

3. Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima dimana *motivasi dan reward* berpengaruh terhadap *kualitas kerja*. Yang berarti ketika faktor-faktor

motivasi dan reward dijalankan dengan sesuai maka akan mengalami kenaikan pada kualitas kerja setiap karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia sejauh ini cukup menerima *motivasi* dan *reward* dengan baik.

Pengisian kuesioner atau angket kita sebarluaskan kepada setiap karyawan yang bekerja pada PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Divisi Pemeliharaan sebanyak 83 orang/karyawan yang diberikan kuesioner atau angket tersebut.

5.3 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan reward terhadap kualitas kerja karyawan PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia, maka peneliti menyampaikan Manfaat Penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Untuk Motivasi penulis menyarankan kepada perusahaan agar mengeluarkan inovasi terbaru untuk menyampaikan motivasi kepada setiap individu karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja agar terjadinya peningkatan dalam kualitas kerja dalam setiap individu.

Untuk Reward penulis menyarankan kepada perusahaan agar terus meningkatkan reward untuk kepada setiap karyawannya, agar karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut. Misalnya memberikan intensif lebih dari biasanya atau memberikan bonus untuk perharinya.

Untuk Kualitas Kerja penulis menyarankan kepada perusahaan agar terus meningkatkan kualitas kerja pada setiap individu karyawannya dengan memberikan pelatihan agar terciptanya Kualitas didalam individu karyawannya. Karena setiap kualitas kerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Karyawan

Dalam penulisan ini peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para karyawan PT. agar dapat meningkatkan Kualitas diri karyawan dalam perusahaan sehingga lebih mudah mendapatkan penghargaan dari perusahaan PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia.

3. Peneliti Selanjutnya

Dalam penulisan ini peneliti mengharapkan bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi, reward dan kualitas kerja.

