

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI). Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) diterima di mana Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hasibuan dan Syaiful Bahri, 2018). Dimana nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2.207 lebih besar t -tabel (1,662) atau nilai sig 0,030 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polri. Penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya bahwa Ketika sistem Motivasi Kerja yang ada mengalami kenaikan, maka Kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.

2. *Reward*

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) ditolak di mana *Reward* memiliki pengaruh kecil terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan walau diberikan reward namun target ditambah dari target yang

sudah ada. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anisah Nur Aini, 2020). Penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *reward* yang diberikan PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo kepada karyawan maka tidak akan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Camerer & Hogarth (1999) bahwa *reward* (insentif) tidak berpengaruh ketika tugas sulit dan keterampilan individu dan tuntutan tugas tidak cocok. Selanjutnya, mereka menambahkan bahwa hal ini bisa terjadi karena frustrasi individu. Individu tahu bahwa dia akan mendapat hadiah jika dia menyelesaikan tugas tetapi tidak mampu melakukannya. *Reward* untuk karyawan aktif di PT. Hanarida Tirta Birawa Sidoarjo hanya sebatas pemberian bonus dan tunjangan dalam bentuk asuransi (BPJS dan Alians) namun pemberian *reward* tersebut belum memberikan dampak yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai dampak motivasi kerja dan reward terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Commuter Indonesia (KCI), peneliti menyajikan implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Untuk Motivasi Kerja penulis menyarankan perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada faktor motivasi kerja, termasuk reward yang disediakan kepada karyawan, guna memastikan karyawan tetap termotivasi. Komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan harus ditekankan untuk mencegah kesalahan dalam informasi, dan pemimpin

perlu mengambil tindakan yang sesuai.

Untuk *Reward* Penulis menyarankan perusahaan untuk terus meningkatkan reward bagi karyawan dengan tujuan agar karyawan merasa dihargai dan merasa imbalan yang diterima sejalan dengan kontribusi mereka. Contohnya, perusahaan dapat memberikan insentif dan bonus harian.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Yang diharapkan penulis, peneliti berikutnya sebaiknya mengeksplorasi cara perusahaan dapat lebih efektif mengelola motivasi dan reward karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, fokus pada analisis lebih mendalam terhadap strategi komunikasi atasan dengan karyawan serta tindakan manajerial yang dapat diambil untuk memperbaiki interaksi dan mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia.