BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Masada Jaya Lines Banjarmasin, diperoleh temuan bahwa:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 70,5% setara 43 karyawan, katergori ”sedang” sebesar 27,9% setara 17 karyawan, dan kategori ”rendah” sebesar 1,6% setara 1 karyawan.
2. Tingkat kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin termasuk dalam kategori ”tinggi” sebesar 62,3% setara 38 karyawan dan pada kategori ”sedang sebesar” 37,7% setara 23 karyawan.
3. Terdapat kontribusi positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji korelasi sebesar 4,008 > 1,671, nilai signifikansi sebesar <0,001 ($p < 0,05$), dan nilai R *square* sebesar 21,7% yang sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

Dari hasil tersebut, disimpulkan secara umum motivasi kerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin berada dalam kategori tinggi dan sejalan dengan tingkat kinerja yang juga didominasi kategori tinggi. Selain itu, motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan, meski 78,3% dipengaruhi faktor lain.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, menghasilkan sejumlah rekomendasi yang relevan bagi instansi terkait, karyawan, serta peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Bagi PT Masada Jaya Lines Banjarmasin, karena terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja, maka perusahaan dianjurkan untuk terus memperkuat motivasi karyawan guna meningkatkan performa kerja, misalnya melalui lingkungan kerja yang harmonis dan apresiasi atas pencapaian, guna mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.
2. Bagi karyawan, diharapkan dapat menjaga semangat kerja dan motivasi diri, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, dengan cara meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Penting untuk membangun pemahaman bahwa motivasi kerja yang tinggi bukan hanya berdampak pada prestasi personal, melainkan juga memberikan kontribusi nyata terhadap efektivitas tim dan kemajuan organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, motivasi kerja menyumbang 21,7% terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam penelitian selanjutnya guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh. Perbedaan tekanan kerja juga dipertimbangkan karena memengaruhi objektivitas menjawab kuesioner. Selain itu, pengumpulan data sebaiknya tidak hanya dilakukan satu kali, melainkan dilengkapi observasi untuk mendapatkan data yang lebih mendalam.