

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga sales dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga sales, Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri atau akibat dari rangsangan luar yang mendorong seseorang menunjukkan perilaku tertentu dalam suatu lingkup tertentu, perilaku yang dimaksud adalah sebuah perilaku seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan. Motivasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap tingkat penjualan, karena itu motivasi perlu diberikan oleh perusahaan kepada tenaga sales agar tenaga sales berusaha meningkatkan kinerjanya, dengan kinerja yang baik akan meningkatkan penjualan dan tentu juga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan, salesman yang termotivasi akan berusaha mengoptimalkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Salesman akan lebih semangat dalam bekerja jika diberikan motivasi dalam bentuk *reward* berupa uang ataupun bentuk penghargaan lainnya. Motivasi yang diberikan perusahaan kepada tenaga sales sebaiknya disesuaikan dengan apa yang menjadi harapan salesman untuk dicapai. Semakin besar motivasi tenaga sales akan semakin menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, seorang manajer harus terus memberikan motivasi kepada tenaga sales sehingga mereka merasa puas dalam bekerja.

Pengetahuan dan ketrampilan akan terlihat dalam tindakan dan perilaku tenaga sales dalam melakukan suatu pekerjaan, tenaga sales yang mampu mengambil keputusan dan memecahkan masalah akan terlihat lebih baik, hal seperti ini juga akan membentuk pribadi tenaga sales melalui sikap yang memiliki tanggung jawab dan mempertinggi rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan hasilnya akan meningkatkan prestasi yang baik dalam suatu pekerjaan.

Pemenuhan kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sangat berperan bagi tenaga sales dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pemenuhan hal-hal tersebut sangat berhubungan erat dengan pribadi tenaga sales itu sendiri. Dalam melaksanakan suatu aktifitas baik di dalam maupun di luar ruangan akan terasa bila kebutuhan-kebutuhan yang disebutkan diatas tidak terpenuhi, bisa saja tenaga sales menjalankan pekerjaan yang diberikan namun

hasilnya tidak akan optimal sesuai yang diharapkan perusahaan, jika kebutuhan-kebutuhan yang disebutkan diatas terpenuhi dengan baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat dicapai dengan hasil yang baik. Untuk meningkatkan prestasi kerja maka manajemen PT. Astra Internasioanl, Tbk (Toyota Sales Operation Kantor Cabang Ahmad Yani Surabaya) perlu meninjau kembali sumber daya tenaga sales yang ada untuk mengetahui apa saja yang dapat meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Sehingga dapat dijaadikan bahan pertimbangan untuk membuat program-program menarik yang dapat memotivasi tenaga sales di masa depan.

4.2 Saran

Perusahaan sebaiknya terus berupaya secara konsisten untuk memotivasi tanaga sales, hal ini diperlukan karena motivasi yang telah dilaksanakan terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja tenaga sales. Dengan adanya motivasi tenaga sales, perusahaan mendapatkan kualitas dan kuantitas kerja yang diinginkan dari tenaga sales.

Manajer perlu untuk memahami pentingnya pemberian motivasi dan bagaimana cara motivasi itu diberikan. Beberapa hal yang perlu dilakukan dan dicatat oleh para manajer sehubungan dengan oprasional perusahaan yang terkait dengan upaya memotivasi tenaga sales, beberapa hal tersebut antara lain :

- Menentukan hal-hal apa saja yang sebenarnya diharapkan oleh tenaga sales dalam perusahaan. Penentuan ini perlu dilakukan agar apa yang telah direncanakan oleh manajer untuk memotivasi tenaga sales sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga sales. Manajer sebaiknya melakukan pengumpulan informasi mengenai berbagai hal yang diharapkan para tenaga sales dari setiap pekerjaan yang dilakukan.
- Menentukan kinerja yang diharapkan. Selain penentuan kinerja ini terkait dengan rencana pencapaian tujuan perusahaan, juga sebagai indikator bagi para tenaga sales dalam hal jenis kinerja seperti apa yang harus dicapai jika para tenaga sales berharap untuk diberi *reward-reward* tertentu dalam pekerjaan.
- Penentuan tingkat kinerja yang wajar sesuai standar. Kinerja yang ditetapkan oleh manajer haruslah dalam tingkat yang wajar dan sanggup dicapai oleh umumnya para tenaga sales yang dimiliki oleh perusahaan.
- Penyelarasan kinerja dengan motivasi yang diharapkan, pada praktiknya, bentuk-bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah sesuai dengan tingkatan-

tingkatan kinerja yang telah ditetapkan semula. Jika pada praktiknya hal ini tidak berjalan, tentunya akan memberikan dampak pada turunya motivasi tenaga sales karena mereka akan berpikir tidak ada gunanya memberikan kinerja yang lebih baik karena hal tersebut tidak akan dihargai lebih.

- Analisa berbagai faktor yang mempengaruhi keefektifan pemberian motivasi. Pada praktiknya, manajer perlu terus-menerus melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah pemberian motivasi tersebut telah cukup efektif dalam meningkatkan kinerja tenaga sales, demikian pula sebaliknya, peningkatan kinerja tenaga sales telah dihargai tepat oleh para manajer, jika tidak, maka manajer perlu mengevaluasi ulang mengenai berbagai hal yang terkait dengan kebijakan pemberian motivasi ini.
- Kepastian akan pemberian motivasi yang sesuai dengan kinerja tenaga sales. Manajer perlu pula memastikan bahwa pemberian motivasi selain disesuaikan dengan tingkat kinerja, juga selayaknya diberikan dengan mempertimbangkan faktor kelayakan dan kecukupan bagi tenaga sales. Motivasi yang tidak dinilai cukup atau sesuai oleh tenaga sales pada giliran berikutnya justru akan menurunkan motivasi tenaga sales.