

## BAB VI PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diberikan peneliti untuk peneliti berikutnya

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Variabel motivasi kerja memiliki hasil nilai *p values* sebesar  $0,000 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. Pertamina Lubricants. Untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan perusahaan untuk memberikan promosi jabatan kepada karyawan, dan pemberian insentif yang adil, transparan, dan berbasis kinerja baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan komisi, maupun non-finansial seperti penghargaan karyawan terbaik atau pengakuan dalam forum resmi. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala guna meningkatkan kepercayaan diri dan kompetensi *sales*.
2. Variabel kemampuan kerja memiliki hasil nilai *p values* sebesar  $0,009 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. Pertamina Lubricants. Pada kemampuan kerja diharapkan perusahaan dapat menjadi wadah yang memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kemampuannya dengan menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan lapangan, seperti pelatihan teknik negosiasi, pemahaman produk, komunikasi, serta pemanfaatan teknologi dalam proses penjualan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap kemampuan

individu guna mengidentifikasi *sales area* yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan.

3. Variabel motivasi kerja yang dimoderasi oleh lingkungan eksternal memiliki hasil nilai *p values* sebesar  $0,023 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti motivasi kerja yang dimoderasi oleh lingkungan eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. Pertamina Lubricants. Pada motivasi kerja yang dimoderasi oleh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan, diharapkan perusahaan untuk tidak hanya fokus pada upaya peningkatan motivasi internal karyawan, tetapi juga memperhatikan dan mengelola faktor-faktor dari lingkungan eksternal yang dapat memperkuat atau melemahkan motivasi kerja tersebut dengan memastikan bahwa lingkungan eksternal seperti kondisi sosial ekonomi, teknologi, pemerintah, dan pesaing tidak menjadi hambatan, melainkan menjadi faktor pendukung bagi karyawan dalam menerapkan motivasi kerjanya secara optimal. Salah satunya dengan menyediakan informasi pasar yang relevan dan terkini, membekali karyawan dengan adaptasi teknologi digital dalam penjualan, memberikan dukungan kebijakan yang responsif terhadap dinamika eksternal, serta melakukan kemitraan eksternal yang mendukung motivasi kerja untuk menggenjot pencapaian.
4. Variabel kemampuan kerja yang dimoderasi oleh lingkungan eksternal memiliki hasil nilai *p values* sebesar  $0,392 > 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti kemampuan kerja yang dimoderasi oleh lingkungan eksternal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *sales* PT. Pertamina Lubricants. Lingkungan eksternal yang tidak mendukung, seperti fluktuasi pasar, keterbatasan teknologi, perubahan regulasi, dan persaingan yang ketat dapat menurunkan kinerja karyawan meskipun mereka memiliki kompetensi yang tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan sistem pendukung eksternal yang lebih stabil dan responsif terhadap dinamika di luar perusahaan dengan memberikan pelatihan adaptif yang relevan dengan kondisi pasar, menyediakan informasi terkini terkait tren eksternal, serta menyusun

kebijakan penjualan yang fleksibel agar karyawan mampu menyesuaikan diri dengan cepat. Selain itu, perusahaan perlu memperkuat koordinasi antar divisi lain dan membentuk tim *support* yang mampu membantu divisi *sales* menghadapi kendala eksternal secara cepat dan tepat. Dengan demikian, pengaruh negatif moderasi lingkungan eksternal terhadap hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja dapat ditekan, sehingga kinerja karyawan tetap dapat dimaksimalkan.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan baik oleh PT. Pertamina Lubricants maupun peneliti selanjutnya:

1. Perusahaan perlu memprioritaskan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan *sales* yang mencakup pelatihan teknis, keterampilan penjualan, pengetahuan produk, evaluasi kesesuaian potensi daerah dengan individu, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan pasar.
2. Perusahaan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja baik internal maupun eksternal mendukung penerapan kinerja karyawan *sales*.
3. Menambah variabel yang tidak digunakan pada penelitian ini khususnya untuk faktor independen yang dapat mempengaruhi kinseperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dll.
4. Variabel moderasi selanjutnya dapat menggunakan faktor lingkungan eksternal dengan indikator lain selain sosial ekonomi, pemerintah, pesaing, dan teknologi maupun mengganti faktor lingkungan eksternal sebagai variabel moderasi.