BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kepada pimpinan dan karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran kompetensi yang dinilai oleh pimpinan PT. Perdana Perkasan Elastindo (PERSAELS) kota Bandung yang terdiri dari semangat untuk berprestasi, semangat untuk mencapai target, perhatian terhadap kualitas, perhatian terhadap ketelitian kerja, proaktif, inisiatif, mencari informasi, empati, luasnya pengaruh, kesadaran berorganisasi, membangun hubungan kerja dengan rekan kerja, membangun hubungan kerja dengan atasan, keahlian teknikal, pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas dalam penelitian ini berada pada kategori tinggi. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator luasnya dampak, yaitu pentingnya keberadaan karyawan bagi berjalannya perusahaan. Sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator keahlian konseptual.
2. Secara umum gambaran pengembangan karier karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung yang terdiri dari kesesuaian minat dengan pekerjaan, keahlian dengan pekerjaan, kejelasan rencana karier jangka pendek, kejelasan rencana karier jangka panjang,

mengintegrasikan sumber daya manusia, menyebarkan informasi karier, pengalaman kerja, pendidikan, pelatihan berada kategori sedang. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator peluang pengembangan karier, yaitu peluang dimana karyawan bisa mengembangkan kariernya ke arah yang lebih baik, sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator perencanaan sumber daya manusia.

3. Secara umum gambaran motivasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) kota Bandung yang terdiri dari keinginan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik, pengharapan atas penghargaan dari setiap pekerjaan, keinginan untuk menghadapi tantangan dalam bekerja, keinginan atas perhatian rekan kerja, keinginan atas perhatian atasan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dengan rekan kerja, kepedulian terhadap masalah orang lain, keinginan untuk unggul dalam persaingan, keinginan untuk mendapatkan posisi lebih tinggi, keinginan untuk memiliki pengaruh dalam lingkungan kerja berada kategori tinggi. Dilihat dari aspek tertinggi terdapat pada indikator hubungan dengan atasan, yaitu menjalin hubungan baik dengan atasan, sedangkan untuk aspek terendah terdapat pada indikator keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung. Hal ini berarti motivasi kerja dipengaruhi oleh kompetensi. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang rendah antara kompetensi terhadap motivasi kerja.

5. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung. Hal ini berarti motivasi kerja dipengaruhi oleh pengembangan karier. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karier terhadap motivasi kerja.
6. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung. Hal ini berarti motivasi kerja dipengaruhi oleh kompetensi dan pengembangan karier. Koefisien korelasi yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara kompetensi dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Perdana Perkasa Elastindo (PERSAELS) Kota Bandung, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasi di masa yang akan datang.

1. Agar terpenuhinya kompetensi karyawan terhadap keahlian konseptual, perusahaan sebaiknya melakukan pelatihan konseptual terhadap karyawannya, sehingga karyawan dapat memiliki keahlian dan dapat

memberikan inovasi-inovasi kepada perusahaan. Bagi karyawan yang telah memiliki keahlian konseptual agar tetap dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan kembali agar lebih berkompeten dengan karyawan yang lainnya.

2. Agar terpenuhinya pengembangan karier karyawan terhadap perencanaan sumber daya manusia, perusahaan sebaiknya memberikan kejelasan terhadap jenjang karier karyawan, sehingga karyawan tidak bingung dengan kejelasan karier mereka. Bagi karyawan yang telah mendapatkan kejelasan dalam pengembangan kariernya agar tetap mempertahankan posisinya, dan akan lebih baik jika karyawan yang telah memiliki kejelasan kariernya untuk meningkatkan jenjang kariernya ke arah yang lebih tinggi lagi.
3. Agar terpenuhinya motivasi kerja karyawan terhadap keinginan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, perusahaan sebaiknya memberikan jenjang waktu atau target kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bagi karyawan yang telah termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu agar tetap dipertahankan, dan akan lebih baik jika prestasi tersebut ditingkatkan kembali agar menjadi contoh bagi karyawan yang lain.
4. Didalam penelitian ini penulis meneliti faktor kompetensi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun masih banyak faktor-fator lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor kompetensi yang diteliti tergolong rendah, sebaiknya perusahaan

memberikan penghargaan terhadap karyawan yang telah memiliki kompetensi agar karyawan yang lain dapat lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensi didalam dirinya.

5. Didalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor pengembangan karier yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun masih banyak faktor-fator lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor pengembangan karier yang diteliti tergolong kuat, akan tetapi pengembangan karier harus lebih ditingkatkan lagi agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat.
6. Didalam penelitian ini penulis hanya meneliti faktor kompetensi dan pengembangan karier yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, namun masih banyak faktor-fator lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

Dari saran diatas sekiranya dapat memberi masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya. Selain itu perusahaan dapat membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya sebagai bahan acuan untuk penetapan kebijakan yang berhubungan dengan kompetensi dan pengembangan karier guna membangun motivasi kerja karyawan.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN