

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung berada pada tingkatan sedang. Artinya Motivasi yang meliputi (a) *Intrinsic Conditions (Motivator factors)* yaitu: Pencapaian Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Kemungkinan berkembang dan (b) *Extrinsic Conditions (Hygiene factors)* yaitu: Upah, Keamanan kerja, Kondisi kerja, Status, Prosedur perusahaan, Mutu Penyeliaan, Mutu hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja dan atasan yang ada pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung cukup baik. Karyawan memiliki dorongan yang cukup baik dari dalam dirinya maupun dari pihak luar yaitu perusahaan.
2. Gambaran kemampuan kerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung berada pada tingkatan sedang. Ini berarti kemampuan kerja yang meliputi, pengetahuan (*knowledge*) dan

keahlian (*skill*) yang ada pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung cukup baik. Karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup dalam bekerja.

3. Gambaran kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung berada pada tingkatan atau kategori sedang. Artinya, Kinerja yang meliputi, *Quantity of Work, Quality of Work, Job Knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities*, yang ada pada karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung cukup baik meskipun belum optimal.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung, diperoleh kesimpulan bahwa Motivasi dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Apabila dijabarkan yaitu:
 - Motivasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung
 - Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung
 - Motivasi dan Kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya terkait motivasi, kemampuan kerja dan kinerja karyawan di masa mendatang, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai motivasi karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung relatif cukup atau sedang . Permasalahan utama pada upah atau gaji yang kurang memotivasi karyawan. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar pihak manajemen membuat suatu kebijakan terkait sistem remunerasi, yaitu pemberian upah atau gaji sesuai dengan hasil kerja karyawan sehari-hari dan target sasaran kerja yang dicapai, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga sebagai *feedback* akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.
2. Hasil penelitian mengenai kemampuan kerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung yaitu relatif cukup atau sedang. Permasalahan berhubungan dengan informasi mengenai bidang pekerjaan yang kurang mendapat respon baik dari karyawan. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar perusahaan lebih detail dalam menginformasikan hal-hal mengenai pekerjaan, misalnya mempermudah akses pada Sistem Informasi Manajemen bagi Karyawan dengan memberikan suatu nilai lebih pada sistem tersebut sehingga karyawan tertarik untuk mengetahuinya.

Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan mengerti apa dan bagaimana dalam menjalankan tugasnya, memiliki pengetahuan dan wawasan yang baik sehingga tidak akan terjadi *miss-understand* dan dapat menyelesaikan permasalahan serta mengambil keputusan yang tepat terkait pekerjaannya.

3. Hasil penelitian mengenai kinerja karyawan Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia PT.INTI (Persero) Bandung yaitu relatif cukup atau sedang. Masih ada karyawan yang tingkat pencapaian targetnya rendah, begitu pula penyelesaian pekerjaannya dan pengetahuan karyawan terhadap bidang pekerjaan. Oleh karena itu manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan dan memperbaiki indikator yang memiliki nilai rendah tersebut sehingga akan diperoleh kinerja yang optimal.
4. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti motivasi dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja. Masih banyak faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selanjutnya, perusahaan dapat membandingkan dengan hasil penelitian lainnya.