

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi linear sederhana mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja dan implikasi pada produktivitas kerja karyawan Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung, maka berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai kemampuan kerja pada Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensi yang terdiri dari (1) pendidikan (*knowledge*), dan (2) Keterampilan (*skill*). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan pendidikan (*knowledge*) sudah berjalan dengan baik, akan tetapi belum optimal. Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat secara terus menerus mendukung untuk menduduki jabatan dalam organisasi, yang dilakukan dimasa mendatang. Dimensi keterampilan (*skill*) merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan adalah pendidikan (*knowledge*)
2. Gambaran mengenai motivasi kerja pada Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung diukur berdasarkan (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*) (3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*) (4) Kebutuhan akan penghargaan (*Ego or Self Esteem Needs*) (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*) termasuk berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah terpenuhi dengan kata lain motivasi kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD

Bandung dinilai cukup tinggi. Motivasi merupakan keinginan dan dorongan yang timbul dari diri setiap individu untuk bekerja dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan secara optimal. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu kebutuhan akan penghargaan (*Ego or Self Esteem Needs*), dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu kebutuhan sosial (*Social Needs*).

3. Gambaran mengenai produktivitas kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung di ukur berdasarkan (1) Efektivitas, dan (Efisiensi) termasuk berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan sudah tinggi. Produktivitas merupakan ukuran dari seberapa besar nilai individu karyawan menghasilkan barang atau jasa sebagai besaran produksi organisasi. Semakin besar output per individu, semakin tinggi produktivitas organisasi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu Efisiensi dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu Efektivitas.
4. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan tersebut.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung dan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan tersebut.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan kemampuan kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Ahmad Kahfi Sobar, 2016

PENGARUH KEMAMPUAN KERJATERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

1. Kemampuan kerja Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan (*knowledge*) karyawannya. Menurut Robbins and Judge (2013:52) berpendapat bahwa. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat oleh karena itu manajer harus dapat memperbaiki atau meningkatkan kualitas pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan salah satunya dengan cara mengawasi proses pembelajaran saat karyawan sedang mengikuti pelatihan (*training*), manajer perusahaan juga harus memposisikan karyawan berdasarkan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan itu sendiri, selanjutnya manajer juga harus memotivasi karyawan agar karyawan memiliki minat untuk terus meningkatkan pengetahuan karyawan dalam proses kerja. Hal tersebut jika diperbaiki akan membuat karyawan dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan
2. Motivasi kerja Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pada aspek kebutuhan sosial (*Social Needs*) hal ini akan menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, Danang Sunyoto (2012:17). Kebutuhan sosial yang dimaksud perusahaan yaitu termotivasi atas adanya saling menghormati sesama karyawan, bekerja secara *teamwork*, berkomunikasi baik dengan rekan kerja. Dengan hal tersebut manajer harus dapat memperbaiki hubungan baik dengan menjalin komunikasi dengan baik dengan para karyawannya. Manajer harus selalu menjadi teladan bagi karyawannya dalam bekerja. Hal tersebut jika diperbaiki akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi kerja
3. Produktivitas kerja karyawan Divisi Tempa dan Cor (TC) PT PINDAD Bandung dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pada aspek efektivitas. Menurut Robbins dan Coulter (2012:396) Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai dengan baik secara kuantitas maupun waktu. Tugas Divisi Tempa dan Cor

Ahmad Kahfi Sobar, 2016

PENGARUH KEMAMPUAN KERJATERHADAP MOTIVASI KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT PINDAD (PERSERO) BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(TC) yaitu bagian produksi tugasnya paling berat karena erat kaitannya dengan bagaimana menghasilkan produk yang berkualitas baik dengan waktu yang ditentukan, maka tekanan pekerjaan lebih besar. Jika ada pesanan penuh dan divisi produksi dikejar oleh *deadline* maka mereka terkadang merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas. Maka dengan itu dibutuhkan kerjasama tim kerja yang baik dan koordinasi dari ketua kelompok yang baik. Selanjutnya pembagian tugas harus jelas agar dapat mempermudah pekerjaan para karyawannya.

4. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan tetap menjaga, meningkatkan kembali motivasi kerja dan produktivitas melalui kemampuan kerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Moorhead dan Griffin (1998) dalam Javed Iqbal et all (2012:693) Artinya motivasi dan kemampuan karyawan bersama-sama berkontribusi terhadap produktivitas karyawan dan tugas yang paling menantang dari manajer adalah untuk memotivasi karyawan untuk melaksanakan sepenuhnya kemampuan mereka.
5. Penelitian ini diharapkan dapat membantu kepada peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan dengan indikator serta objek yang berbeda dan adanya tambahan pada teori-teori yang digunakan. Karena masih banyaknya keterbatasan didalam penelitian ini, khususnya kelemahan yang berkaitan dengan metode penelitian, teknik pengumpulan data dan sampel yang terlibat.