

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa tingkat Motivasi Kerja karyawan berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata skor tertinggi terletak pada dimensi tanggung jawab dan Tugas & Target, nilai rata-rata skor **terendah** terletak pada dimensi **rasa senang**. Tingkat Kompetensi Kerja karyawan berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata skor tertinggi terletak pada dimensi Kemampuan, nilai rata-rata skor **terendah** terletak pada dimensi **Minat (*Interest*)**. Tingkat Kinerja karyawan berada pada kategori sedang, dengan nilai rata-rata skor tertinggi terletak pada dimensi Kuantitas, nilai rata-rata skor **terendah** terletak pada dimensi **efektivitas**.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang. Artinya ada atau tidak adanya motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Karawang
3. Terdapat pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan Bank Jabar Banten Cabang Karawang.
4. Terdapat Pengaruh yang simultan antara motivasi kerja, Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Cabang Karawang. Artinya dalam mencapai kinerja karyawan yang baik tentunya diperlukan keinginan untuk memiliki pemahaman, pengetahuan dan keterampilan yang tinggi sehingga dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Bank Jabar Banten Cabang Karawang dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa dimensi Minat (*Interest*) pada Variabel Kompetensi merupakan dimensi dengan nilai skor terendah. Untuk itu peneliti menyarankan agar manajemen Bank Jabar Banten Cabang Karawang berusaha membuat minat karyawan terhadap pekerjaannya menjadi lebih tinggi lagi. Manajemen bisa memberikan pekerjaan kepada karyawan dengan cara memahami passion, kemampuan, dan bakat karyawannya. Memberikan mentoring yaitu **membagikan pengalaman dan pengetahuan dari expert berpengalaman**. Memberikan *coaching* oleh *couch* yang tepat agar karyawan dapat dibantu untuk berpikir, menimbulkan *insight* dan menstrukturkan pemikiran mereka. Setelah itu *couch* yang bisa memastikan karyawan melakukan apa yang telah dia pikirkan dan katakana. Menyediakan waktu untuk *counsulting* dengan **meminta bantuan seorang ahli (konsultan) untuk memecahkan masalah yang karyawan hadapi**. Memberikan training yaitu **memberikan pelatihan untuk mengasah skill / kemampuan karyawan lebih baik lagi**. Terakhir memberikan program pengembangan karir yang menarik bagi karyawannya serta memfasilitasinya dengan baik. Langkah-langkah tersebut dapat diambil manajemen untuk meningkatkan minat karyawan terhadap pekerjaannya sehingga kompetensinya meningkat. Dengan meningkatnya kompetensi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga maksimal.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel dengan karakteristik yang lebih beragam dan memperpanjang periode penelitian. Serta menambah variabel independen yang turut mempengaruhi kinerja. Hal ini karena kinerja karyawan tidak hanya diukur oleh motivasi kerja dan kompetensi saja, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini atau mungkin sebelumnya.