

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (Persero), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi pada karyawan PT INTI (Persero) berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel X_1 . Skor tertinggi terdapat pada indikator kompetensi memimpin yaitu kemampuan mempengaruhi orang lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa setiap karyawan mampu menjadi pemimpin yang efektif dalam mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan/rekan kerja sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kompetensi berprestasi dan tindakan yaitu kemampuan bekerja melampaui standar yang ditentukan manajemen. Hal ini menunjukkan bahwa uraian jabatan (*job description*) yang diberikan sudah ditetapkan secara jelas sehingga setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukannya akan tetapi karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai *job description* saja sehingga kurangnya keinginan untuk melebihi target yang sudah ditetapkan. Mereka merasa tugas yang diberikan sudah terasa cukup. Dengan demikian perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya mengenai target pencapaian sampai target yang

melebihi standar yang ditentukan yang diimbangi dengan *reward* yang didapat sehingga karyawan pun merasa termotivasi untuk melakukannya.

2. Motivasi pada karyawan PT INTI (Persero) berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel X_2 . Skor tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan akan akan afiliasi (*Need for Affiliation*) yaitu dorongan bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja. Para karyawan menyadari bahwa setiap masalah organisasi apabila diselesaikan bersama maka akan semakin cepat teratasi. Pemimpin selalu mengadakan rapat mengenai masalah yang dihadapi. Dengan begitu banyak ide-ide yang muncul sehingga bisa ditampung dan dijadikan solusi penyelesaian masalah sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*) yaitu dorongan untuk menerima kritik dari atasan dan rekan kerja. Karyawan sangat terbuka dalam menerima kritik dan saran untuk menjadi lebih baik dan secara langsung memotivasinya untuk bekerja lebih optimal. Kebanyakan karyawan dengan usia matang akan terbuka pikirannya dalam menerima kritikan. Akan tetapi tidak semua karyawan mempunyai sikap seperti itu. Dengan demikian perusahaan harus melakukan rotasi jabatan secara berkesinambungan agar karyawan bisa merasakan tanggungjawab yang berbeda pula sehingga kebutuhan akan kritik dan saran pun sangat diperlukan.
3. Kinerja karyawan PT INTI (Persero) berada pada kategori sedang. Hal ini terbukti dengan pernyataan responden dari hasil tingkat pengukuran yang diteliti mengenai variabel Y. Skor tertinggi terdapat pada indikator kuatitas kerja yaitu ketercapaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan memenuhi ketercapaian kerja sesuai dengan

standar yang ditetapkan perusahaan. Karyawan menunjukkan performa yang terbaik dalam pekerjaannya dilihat dari ketercapaian hasil kerja. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator kesadaran yaitu penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan . Meski pekerjaan selesai tetapi karyawan masih kurang disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian perusahaan harus membuat *time schedule* secara terinci agar pekerjaan bisa diselesaikan secara tepat.

4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (Persero) diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (Persero) diperoleh kesimpulan bahwa motivasi secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih kecil pengaruhnya bila dibandingkan dengan kompetensi.
6. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (Persero) diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT INTI (Persero), penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi yaitu rendahnya indikator kompetensi berprestasi dan tindakan yaitu kemampuan bekerja melampaui standar yang ditentukan manajemen. Mereka merasa tugas yang diberikan sudah terasa cukup. Untuk permasalahan ini penulis menyarankan agar perusahaan harus melakukan pengawasan terhadap karyawannya mengenai target pencapaian sampai target yang melebihi standar yang ditentukan yang diimbangi dengan *reward* yang didapat sehingga karyawan pun merasa termotivasi untuk melakukannya.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi yaitu rendahnya indikator kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*) yaitu dorongan untuk menerima kritik dari atasan dan rekan kerja. Perusahaan harus melakukan rotasi jabatan secara berkesinambungan agar karyawan bisa merasakan tanggungjawab yang berbeda pula sehingga kebutuhan akan kritik dan saran pun sangat diperlukan.
3. Berdasarkan tanggapan reponden mengenai kinerja karyawan yaitu rendahnya indikator kesadaran yaitu penyelesaian tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan . Meski pekerjaan selesai tetapi karyawan masih kurang disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan. Dengan demikian perusahaan harus membuat *time schedule* secara terinci agar pekerjaan bisa diselesaikan secara tepat.