

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Product and Service Department* di Warung Pasta cabang Bandung dan Jakarta, maka dapat ditarik suatu kesimpulan, sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran responden terhadap kemampuan kerja berada dalam kriteria **tinggi** sebesar 1497, serta kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Product and Service Department* di Warung Pasta cabang Bandung dan Jakarta sebesar 39,4%.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran responden terhadap motivasi kerja berada dalam kriteria **tinggi** sebesar 1998, serta motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *Product and Service Department* di Warung Pasta cabang Bandung dan Jakarta sebesar 36,9%.
3. Berdasarkan hasil penelitian tentang gambaran responden terhadap kinerja karyawan berada dalam kriteria **tinggi** sebesar 1944. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan *Product and Service Department* di Warung Pasta cabang Bandung dan Jakarta sebesar 50,6%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Product and Service Department* di Warung Pasta cabang Bandung dan Jakarta, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sebagai berikut:

1. Menurut teori seorang atasan seharusnya dapat mengoptimalkan kemampuan karyawannya sehingga mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Menurut teori seorang atasan seharusnya dapat menciptakan karyawan yang mampu membangun kondisi lingkungan kerja yang kondusif.
3. Menurut teori seorang atasan seharusnya memberikan pengakuan kepada karyawannya yang telah melaksanakan pekerjaan sesuai standard kerja perusahaan.
4. Menurut teori seorang atasan seharusnya mempercayai karyawan tanpa mencurigai hal-hal negatif.
5. Menurut teori seorang atasan seharusnya dapat menciptakan karyawan yang memiliki jiwa fleksibilitas.