

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian pustaka yang berupa uraian-uraian teori, hasil penelitian dengan penyebaran angket, serta pengujian analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai bagian operasional pada PERUM DAMRI (Unit Bus Kota Bandung) yang bertempat di Jl. Soekarno-Hatta No.122 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penilaian berdasarkan tanggapan pegawai mengenai motivasi dengan indikator pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang, upah, keamanan kerja, mutu supervisor di bagian operasional PERUM DAMRI dinilai tinggi oleh para pegawai
2. Kompetensi pada pegawai di bagian operasional PERUM DAMRI dengan indikator *Achievement and Action* (Kompetensi Berprestasi dan Bertindak), *Helping and Human Service* (Kompetensi Melayani), *Influence* (Kompetensi Mempengaruhi), *Managerial* (Kompetensi Mengelola), *Cognitive* (Kompetensi Berpikir), *Personal Effectiveness* (Kompetensi Efektivitas Diri) dinilai tinggi oleh para pegawai.
3. Prestasi kerja berdasarkan tanggapan pegawai yang terdiri dari empat indikator yaitu mutu kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap dinilai sedang oleh para pegawai.

4. Secara keseluruhan berdasarkan hasil pengujian menunjukkan motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di bagian operasional PERUM DAMRI. Artinya, semakin tinggi motivasi dalam bekerja, dan semakin positifnya kompetensi dalam kegiatan perusahaan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja. Motivasi dan kompetensi memiliki pengaruh yang cukup kuat, yang berarti besarnya prestasi kerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan kompetensi pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan temuan yang telah dihasilkan, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut dengan harapan dapat memberikan manfaat dan menjadi masukan bagi PERUM DAMRI (Unit Bus Kota Bandung) pada umumnya dan pegawai di bagian operasional pada khususnya oleh dalam hal meningkatkan motivasi dan kompetensi para pegawai serta meningkatkan prestasi kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel penelitian motivasi indikator yang memiliki skor terendah adalah kemungkinan berkembang pegawai, baik keinginan pegawai sendiri maupun keinginan berkembang pegawainya oleh perusahaan. Dalam hal ini, tentunya untuk lebih mengoptimalkan peran pegawai dalam perusahaan hendaknya perusahaan mampu memberikan memberikan motivasi berlebih agar dalam diri pegawai sendiri ada kehendak untuk menjadi sumber daya manusia yang berkompeten dan lebih baik lagi, yang bisa dilakukan dengan cara pelatihan-pelatihan, seminar, *psyco test* dan cara pengembangan lainnya supaya pegawai bisa berkembang menjadi lebih baik lagi.

2. Pada variabel kompetensi indikator yang memiliki skor terendah adalah kompetensi melayani dengan tingkat memahami perasaan orang lain dan memenuhi kepuasan pelanggan. Dalam hal ini, PERUM DAMRI sebagai perusahaan di bidang angkutan jasa hendaknya menghimbau pegawainya agar lebih memiliki kompeten dalam hal pelayanan mulai dari pemahaman akan perasaan dan pikiran orang lain dan juga memuaskan pelanggan, dan mengingat PERUM DAMRI yang bergerak pada bidang jasa yang dalam usaha-usahanya selalu menyikap pada pelayanan konsumen dalam hal ini masyarakat agar selalu menjaga *attituted* sebagai pegawai karena hubungan dengan pelayanan masyarakat. Baiknya sikap-sikap tersebut dapat dimulai pada keseharian bekerja dan hubungannya dengan rekan kerja maupun atasan.
3. Pada variabel prestasi kerja indikator yang memiliki skor terendah adalah kuantitas kerja dengan variabel yang terendah pada penilaian kuantitas hasil kerja. Indikator tersebut dapat ditingkatkan dengan pemberian pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas pegawai untuk dapat menyelesaikannya, sehingga hasil pekerjaan akan sesuai dengan ketetapan penentuan jangka waktu penyelesaian dan pegawai dengan sendiri tidak terlalu merasa terbebani akan pekerjaan dan pada akhirnya kepuasan pegawai terhadap setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan mampu dengan sendirinya meningkatkan keinginan bekerja lebih dan semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

4. Saran peneliti untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai di bagian operasional PERUM DAMRI adalah dengan lebih meningkatkan hubungan-hubungan yang bersifat interpersonal baik dari sesama rekan kerja maupun dengan atasan sehingga suasana kerja kondusif mampu meningkatkan motivasi dalam bekerja para pegawai serta menciptakan kompetensi positif di bagian operasional PERUM DAMRI.
5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih jauh mengenai prestasi kerja karena selain pengkajiannya dilihat dari motivasi dan kompetensi pegawai, masih banyak faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai bagian operasional PERUM DAMRI seperti gaya kepemimpinan, penempatan pegawai, bahkan perkembangan pelaksanaan program CMC.

Demikianlah saran-saran yang dapat penulis kemukakan untuk perusahaan, semoga saran yang penulis kemukakan dapat menjadi masukan agar perusahaan dan setiap individu-individu di dalamnya mampu untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.