

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Khalim, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kemampuan karyawan yang meliputi kesesuaian pendidikan dengan tuntutan jabatan yang dipangkunya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah-masalah dalam bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari dinilai sedang oleh responden. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan pada masih harus ditingkatkan supaya kemampuan karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu manajemen diwajibkan untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui peningkatan pengetahuan (Pendidikan, pelatihan, informasi, pengalaman), peningkatan kondisi tubuh, peningkatan faktor keluarga (*demographical factors*), dan peningkatan faktor alamiah (*geographical factors*).
2. Motivasi karyawan yang meliputi aspek-aspek kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kebutuhan untuk berkembang/ kemajuan dinilai sudah baik oleh responden dalam penelitian ini, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan harus ditingkatkan supaya menjadi lebih baik lagi. Peningkatan motivasi karyawan dapat melalui rangsangan dalam hal kebutuhan akan prestasi,

kebutuhan akan pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, dan kebutuhan untuk berkembang/ kemajuan. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang ternyata menentukan baik tidaknya kinerja individu tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja akan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari karyawan untuk melakukan pekerjaan.

3. Kinerja karyawan CV. Khalim Cirebon yang meliputi *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact* dinilai tinggi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV. Khalim Cirebon sudah tinggi atau baik. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja perusahaan akan semakin baik.
4. Pengaruh kemampuan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 33,5%. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Khalim Cirebon dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sedangkan pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 18,9%. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Khalim Cirebon dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya. Selanjutnya, pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 40,1%. Temuan dari hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan dan motivasi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Khalim Cirebon dengan kuat dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan karyawan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada CV. Khalim Cirebon, 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. Bagi CV. Khalim Cirebon diharapkan mampu memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai kepada para karyawan, melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan hendaknya memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk yang sangat sederhana yaitu pujian atas prestasi karyawan, karena hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja seorang karyawan
3. Bagi karyawan perlu adanya peningkatan kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan kerja melalui pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan secara rutin setiap waktunya
4. Menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan optimal. Hal ini dapat dilakukan antara lain dengan

menciptakan rasa kebersamaan diantara sesama karyawan sehingga akhirnya bisa meningkatkan kinerja karyawan

5. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan, perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain kedua faktor yang penulis teliti.
6. Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.

