

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka penulis menarik beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Dari analisis deskriptif yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Kualitas Kerja yang terdiri dari 4 indikator yaitu Potensi Diri, Hasil Kerja Optimal, Proses Kerja dan Antusiasme secara keseluruhan tergolong Baik, dengan skor tertinggi diraih oleh Antusiasme. Adapun indikator dengan kategori terendah yaitu indikator Potensi Diri.
 - b. Kepuasan Kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas dan Rekan Kerja secara keseluruhan tergolong Baik dengan skor tertinggi yaitu Rekan Kerja dan dengan skor terendah yaitu Promosi.
 - c. Kinerja Karyawan yang terdiri dari 6 indikator yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja keseluruhan tergolong Baik. Adapun indicator dengan skor tertinggi yaitu Komitmen Kerja dan skor terendah yaitu Efektivitas.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Kualitas Kerja Terhadap Kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, disimpulkan terdapat pengaruh yang positif Kualitas Kerja Terhadap Kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

3. Kabupaten Garut. Artinya semakin baik Kualitas Kerja maka Kinerja SDM akan semakin baik.
4. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, disimpulkan terdapat pengaruh yang positif Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. Artinya semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan SDM akan semakin baik.
5. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut, disimpulkan bahwa antara Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja SDM di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Garut. Artinya semakin baik dan meningkatnya Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja maka Kinerja SDM akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan Kualitas Kerja, untuk meningkatkan kinerja SDM, maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap Potensi Diri setiap karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diindikasikan bahwa

rendahnya kinerja SDM salah satunya disebabkan oleh potensi diri yang kurang efektif sehingga menyebabkan potensi yang dimiliki oleh karyawan tidak menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai kebutuhan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu meningkatkan potensi yang sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut dan kebutuhan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus meningkatkan hasil kerja dan proses kerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kinerja karyawan yang sudah memberikan banyak kontribusi dan penghargaan kepada perusahaan. Karyawan lebih diperhatikan kembali agar karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan memberikan kepuasan kerja terhadap pegawainya dalam bekerja, serta dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis guna peningkatan produktivitas kerja pegawai. Di samping itu perlu adanya penambahan fasilitas kerja dalam mendukung aktivitas pegawai dalam bekerja.
3. Berkaitan dengan kinerja karyawan, hal harus diperhatikan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yaitu perusahaan harus memberikan tugas sesuai kemampuan karyawan, hal ini disebabkan oleh respon karyawan yang menyatakan bahwa sebagian karyawan belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan dengan harapan mereka, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk mencari dan membaca referensi lain lebih banyak lagi sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yakni dalam program studi manajemen sumber daya manusia.