

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat yang didapat adalah sebagai berikut:
  - a. Karakteristik Individu pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 4 indikator yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat, secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni kemampuan, yang artinya banyak pegawai yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik. Serta presentase indikator dengan skor terendah yaitu minat.
  - b. Karakteristik Pekerjaan pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 5 indikator ragam keterampilan, identitas pekerjaan, makna pekerjaan, otonomi, umpan balik, secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni ragam keterampilan, yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh

masing-masing individu. Serta ada masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu otonomi.

- c. Motivasi pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 3 indikator, perilaku pegawai, usaha pegawai dan kegigihan pegawai secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni kegigihan pegawai, yang artinya dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai selalu berusaha menjadi yang terbaik, dan selalu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Serta presentase indikator dengan skor terendah usaha pegawai.
  - d. Kinerja pada pegawai PT. Putra Berkah Lestari berdasarkan 5 indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian secara keseluruhan tergolong **baik**. Indikator dengan skor tertinggi yakni kualitas,.  
Serta ada masih ada indikator dengan total skor terendah yaitu kemandirian.
2. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
  3. Secara parsial, karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
  4. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.
  5. Secara simultan, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

6. Secara simultan, karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah di jelaskan diatas tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat digunakan untuk membantu keberlangsungan kegiatan para PT. Putra Berkah Lestari Batujajar Kabupaten Bandung Barat sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu memiliki indikator terendah yaitu minat. Hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan karena kemungkinan ada suatu hal yang membuat pegawai tidak terlalu minat dalam bekerja sehingga perlu adanya komunikasi antara atasan dan pegawainya dan hubungan secara intens.
2. Karakteristik pekerjaan memiliki indikator terendah yaitu otonomi. Perusahaan disarankan dalam pekerjaan tertentu untuk memberikan kebebasan untuk pegawai dalam memutuskan sendiri cara dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan para pegawai akan mendapatkan kepercayaan lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan tanggungjawab atas pekerjaannya.
3. Motivasi memiliki indikator terendah yaitu usaha pegawai. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada pegawai. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang namun juga berupa pujian

yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat terus terpacu dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

4. Kinerja memiliki indikator terendah yaitu kemandirian. Perusahaan disarankan perlu untuk meningkatkan kedisiplinan karena harus lebih memperhatikan kemandirian para pegawainya, khususnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Berdasarkan analisa verifikatif didapatkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan variabel yang lainnya. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya memprioritaskan karakteristik pekerjaan dibandingkan dengan variabel lainnya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.