BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas, maka pada bagian akhir dari penelitian ini, penulis menarik kesimpulan, sekaligus memberikan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

1. Pada umumnya PT.Lakumas sudah memiliki pegawai yang memiliki kemampuan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari ketiga indikator memiliki kategori cukup tinggi, yaitu indikator kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja. Bahwa kesanggupan kerja pegawai PT.Lakumas sudah baik dilihat dari ketahanan tubuh mereka yang baik walaupun untuk tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masih banyak pegawai pernah melakukan kesalahan dikarenakan pekerjaan dalam suatu industri benang memerlukan ketelitian yang sangat tinggi sehingga wajar saja masih banyak pegawai yang melakukan kesalahan, contohnya dalam pengerjaan *blowing* yaitu mencampur serat, membuka gumpalan-gumpalan serat, membersihkan kotoran-kotoran, dan membuat gulungan lap. Dilihat dari prosesnya maka pekerjaan tersebut memerlukan ketelitian yang tinggi dalam pengerjaanya. Untuk pendidikan para pegawai pada PT.Lakumas sudah baik dilihat dari keterampilan mereka dalam bekerja dan penguasaan bidang yang mereka kerjakan sudah dalam

kategori baik maka mereka dapat mengerjakan seluruh proses produksi benang dengan baik dari tahap pertahapannya yaitu dari tahap perencanaan produk benang sampai tahap pengemasan benang dan hal ini tentunya dapat menguntungkan pihak perusahaan. Sedangkan untuk masa kerja yang diberikan perusahaan bagi pegawai sudah dalam kategori cukup dikarenakan banyak pegawai memberikan pernyataan bahwa mereka diberikan waktu cukup untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, Dalam hal ini perusahaan sudah bertindak tepat dengan memberikan waktu yang cukup dalam pengerjaan produksi benang karena dalam produksi benang memerlukan waktu yang memadai agar dapat memiliki kualitas benang yang baik.

2. Pada umumnya PT.Lakumas sudah memiliki pegawai yang memiliki motivasi cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dari ketiga indikator memiliki kategori cukup tinggi yaitu indikator kepemilikan sosial, rasa aman, dan kebutuhan fisiologis tetapi ada dua indikator yang memiliki kategori kurang tinggi yaitu indikator aktualisasi diri dan penghargaan diri. Bahwa untuk aktualisasi diri pegawai pada PT.Lakumas dikategorikan kurang baik karena dilihat dari kebutuhan pegawai dalam mengembangkan kemampuan mereka diluar bidang yang dikerjakan masih kurang diberikan kesempatan oleh perusahaan karena pekerjaan dalam industri benang sebaiknya lebih terfokus pada satu bidang saja agar kualitas benang dapat terjamin dan perusahaan tidak memberikan kebebasan berpendapat untuk para pegawai karena pihak atasan lebih memiliki wewenang untuk

pengambilan keputusan. Untuk indikator penghargaan diri dilihat dari kebutuhan untuk dihargai oleh orang lain, pada PT.Lakumas baru mulai melakukan adanya *reward* bagi pegawai berprestasi. Untuk indikator kepemilikan sosial dilihat dari kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk berinteraksi, dan kebutuhan dicintai atau diperhatikan sudah berjalan dengan baik yang berarti para pegawai PT.Lakumas memiliki hubungan yang baik antar sesama pegawai maupun dengan atasan atau para pegawai tidak hanya berhubungan hanya sebagai rekan kerja saja tetapi sebagai teman diluar lingkungan pekerjaan sehingga mereka memiliki sosok teman yang bisa memberikan *support* kepada mereka agar senantiasa menjaga motivasi kerja mereka. Untuk indikator rasa aman yang dilihat dari faktor keamanan dan lingkungan kerja, mayoritas pegawai berpendapat bahwa keamanan dan lingkungan kerja pada PT.Lakumas sudah baik maka kinerja pada divisi *utility* berjalan dengan baik karena mereka bertugas untuk memberikan kenyamanan kepada para pegawai saat bekerja. Dan untuk indikator kebutuhan fisiologis dilihat dari kebutuhan makan dan minum, dan kebutuhan akan istirahat yang cukup, mayoritas pegawai pada PT.Lakumas untuk kebutuhan makan dan minum mereka sudah terpenuhi dengan baik dan memiliki waktu istirahat yang cukup sehingga pekerjaan mereka dapat berjalan dengan baik.

3. Pada umumnya PT.Lakumas sudah memiliki pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Hal ini dibuktikan dari kedua indikator yang memiliki

kategori cukup tinggi, yaitu indikator kuantitas kerja dan kualitas kerja. Bahwa untuk indikator kuantitas kerja yang dilihat dari ketepatan waktu dan ketelitian pegawai, mayoritas pegawai pada PT.Lakumas selalu tepat waktu dan selalu teliti dalam mennyelesaikan pekerjaanya maka tahap produksi benang akan berjalan dengan baik sehingga akan menghasilkan kualitas benang yang baik. Untuk indikator kualitas kerja dilihat dari hasil pekerjaan pegawai atau output yang dihasilkan pegawai, mayoritas pegawai pada PT.Lakumas selalu memiliki hasil yang mencapai target perusahaan serta puas dengan hasil pekerjaan yang mereka capai maka para pegawai selalu melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.

4. Kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas. Hal tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja yang dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik.
5. Kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kemampuan dan motivasi kerja, yaitu perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, kepemimpinan, misi strategi, budaya perusahaan, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur, dan iklim kerja. Arah hubungan positif antara kemampuan dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan dan motivasi kerja maka akan membuat kinerja pegawai akan menjadi semakin baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa kemampuan dan motivasi kerja telah terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan masukkan kepada PT.Lakumas sebagai berikut :

1. Kemampuan pegawai pada PT.Lakumas umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun sebagian besar pegawai pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, tentunya pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan bagi pegawai agar kemampuan pegawai dapat bisa lebih baik lagi dan pantauan yang dilakukan atasan terhadap pegawai harus dilakukan lebih baik agar kesalahan tidak terjadi, serta dukungan dan bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman akan berguna bagi pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit.
2. Motivasi pegawai pada PT.Lakumas umumnya sudah pada kategori cukup tinggi. Namun perusahaan masih kurang memberikan dukungan terhadap pegawai untuk mengembangkan kemampuan diluar bidang yang dikerjakan dan perusahaan baru mulai mengadakan *reward* bagi pegawai berprestasi. Sebaiknya pihak perusahaan lebih bisa memberikan

keleluasaan bagi pegawai yang memiliki kemampuan baik agar bisa mencoba atau mengembangkan kemampuannya diluar bidang yang dikerjakan, tentunya hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan apabila memiliki pegawai dengan kemampuan sangat baik diluar bidang yang mereka kerjakan, misalkan 1 pegawai memiliki 2 kemampuan yaitu pada proses *Blowing* dan *Ring Spinning*. Dan perusahaan walaupun sudah memberlakukan *reward* bagi pegawai berprestasi, tapi perusahaan termasuk terlambat dalam hal tersebut, tentunya apabila hal tersebut bisa dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya akan bisa meningkatkan motivasi pegawai dan menguntungkan perusahaan.

3. Kinerja pegawai pada PT.Lakumas umumnya sudah pada kategori tinggi. Walaupun sudah dalam kategori tinggi tentunya pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja pegawai. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
4. Kemampuan memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai pada PT.Lakumas. hal ini mengindikasikan bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik. Maka bagi pihak perusahaan

harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan pegawainya dan selalu memberikan dukungan terhadap pegawai baik berupa finansial maupun moral agar motivasi pegawai dapat meningkat.

5. Kemampuan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada PT.Lakumas. hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Maka sebaiknya perusahaan bisa menjaga kemampuan dan motivasi pegawai agar berada dalam jalur yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan.