BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan analisi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada Bank Sinarmas Cirebon secara deskriptif dan verifikatif (pengujian hipotesis) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional, dan kompetensi sosial pada karyawan PT Bank Sinarmas Cirebon rata-rata termasuk tinggi kompetensi intelektual lebih tinggi dibandingkan dengan kompetensi emosional, dan kompetensi sosial, hal ini berarti karyawan Bank Sinarmas Cirebon memiliki semangat kerja, pengetahuan, kepedulian, pemahaman permasalahan yang tinggi dibandingkan kemampuan karyawan dalam memahami lingkungan secara objektif, pengendalian emosional dan membangun jaringan kerja sama dan mempengaruhi rekan kerja atau bawahan. Motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori cukup, dimana tingkat motivasi *relatedness needs* yang menekankan pentingnya hubungan antar individu *(interpersonal relationship)* dan bermasyarakat *(social relationship)* lebih rendah dibandingkan dengan *existence needs* yang merupakan kebutuhan dasar manusia untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya. Kinerja karyawan Bank Sinarmas Cirebon termasuk dalam kategori tinggi. Keyakinan positif di dalam bekerja memiliki skor yang lebih tinggi

dibandingkan integritas dalam bekerja, hal ini berarti karyawan Bank Sinarmas Cirebon memiliki keyakinan yang penuh untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal.

2. Terdapat Hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi kerja, artinya semakin baik dan positif sikap kinerja akan cenderung diikuti dengan peningkatan kemampuan atau kompetensi.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berperan untuk meningkatkan proses pembentukan kinerja pegawai, dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai Bank Sinarmas Cirebon.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka ada beberapa saran yang disampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan perbandingan dan memperkuat teori korelasional dan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, perlu dilakukan penelitian atau pengkajian ulang pada Bank lain yang memiliki karakteristik usaha, karyawan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang berbeda.
2. Perlu dikaji lebih mendalam variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disusun suatu model alternatif untuk pemecahaan masalah

seperti perilaku karyawan, motivasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, kinerja perusahaan dan hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja Bank Sinarmas Cirebon

3. Hasil penelitian ini manunjukan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka hasil ini merupakan perluasan dari penelitian-penelitian sebelumnyadan memberikan bukti awal mengenai model konsekuensi-konsekuensi dari kinerja. Disarankan untuk penelitian mendatang lebih memperluas lagi variabel lain yang lebih lengkap, misalnya variabel kepuasan kerja, kebijakan kompensasi, sistem perencanaan dan pengembangan karir dan faktor lainnya.