

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Pada bab 4 ini akan disajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan dan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat berupa masukan bagi pihak PT Telkom Akses maupun bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya.

#### **4.1 Kesimpulan**

1. Kinerja karyawan tergolong dalam kategori tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden sebanyak 66% menunjukkan penilaian yang tinggi. Namun masih terdapat jawaban responden yang dibawah rata-rata, yaitu tentang ketepatan waktu karyawan dalam melakukan survey, fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, dan kebiasaan karyawan dalam meminimalisir kesalahan.
2. Motivasi karyawan tergolong tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden sebanyak 60% menunjukkan penilaian yang tinggi. Namun masih terdapat jawaban responden yang dibawah rata-rata, yaitu tentang gaji, jaminan kematian, jaminan pensiun, tunjangan hari raya, dan bonus akhir tahun.
3. Kemampuan survey karyawan tergolong dalam kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas jawaban responden sebanyak 68% menunjukkan penilaian yang baik. Namun masih terdapat jawaban responden yang dibawah rata-rata, yaitu tentang kemampuan menentukan

lokasi pelanggan dan alpro terdekat, kemampuan melakukan pemberkasan hasil survey, keampuan *reporting* secara berkala, kemampuan mengevaluasi hasil kerja unit konstruksi.

4. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang ada didalam diri seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  ( 3,007) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0117) dan pengaruh positif dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien regresinya. Hal tersebut juga didukung oleh tingkat keeratan hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan meskipun tergolong rendah. Dengan demikian **hipotesis pertama** yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” *diterima*.
  
5. Kemampuan survey berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kemampuan survey yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  (5,611) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,0117) dan pengaruh positif dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien regresinya. Selain itu, tingkat keeratan hubungan antara kemampuan survey dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori kuat. Dengan demikian **hipotesis kedua** yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara kemampuan survey ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” *diterima*.

6. Motivasi dan kemampuan survey secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan survey seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  (16,438) lebih besar dari  $F_{tabel}$  (3,20) dan pengaruh positif dapat dilihat dari tanda positif pada koefisien regresinya. Selain itu, tingkat keeratan hubungan antara motivasi dan kemampuan survey secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan tergolong kuat. Dengan demikian **hipotesis ketiga** yang berbunyi “ Terdapat pengaruh antara motivasi ( $X_1$ ) dan kemampuan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )” **diterima**.

#### 4.2 Saran

Dibawah ini akan disajikan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dapat menjadi masukan bagi PT Telkom Akses dan peneliti untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Sebaiknya, perusahaan menerapkan sistem *reward and punishment* sehingga karyawan dapat lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga harus diperbaiki dengan segera sehingga dapat menunjang keefektivan karyawan dalam bekerja. Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kebersihan lingkungan kerja seperti ruang kerja, kantin, dan toilet sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

- 2) Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan standar gaji untuk karyawannya karena setiap orang yang bekerja pasti membutuhkan imbalan salah satunya berupa gaji. Selain itu, proses penggajian harus dilakukan secara transparan supaya karyawan lebih mengetahui mengenai kejelasan pendapatan yang mereka terima.
- 3) Perlunya meningkatkan koordinasi antar unit seperti mengecek data yang ada pada sistem terlebih dahulu sebelum turun ke lapangan sehingga jika terjadi ketidaksesuaian data maka dapat langsung di sinkronkan.