

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa penelitian ini membuktikan desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi, yang artinya bahwa semakin bagus dan tepat desain kerja maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi.

Desain kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi, yang artinya bahwa dengan semakin tepat dan bagus desain kerja maka motivasi intrinsik karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi akan semakin meningkat.

Motivasi intrinsik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi, yang artinya bahwa dengan meningkatnya motivasi intrinsik karyawan maka meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa desain kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi, yang artinya bahwa apabila perusahaan memiliki desain kerja yang bagus dan tepat desain kerja maka motivasi intrinsik karyawan akan semakin meningkat dan berdampak terhadap semakin tingginya kualitas kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi. Pengaruh tidak

langsung desain kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi intrinsik lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung desain kerja terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar atau pedoman bagi pemimpin pada PT. Sucofindo Cabang Jambi dalam meningkatkan desain kerja, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan pada PT. Sucofindo Cabang Jambi.
2. Untuk meningkatkan kualitas kinerja perusahaan harus menerapkan sistem manajemen perusahaan yang baik dan benar dengan lebih memperhatikan dan memperjelas desain pekerjaan yang sesuai dan tepat dengan tugas dan posisi masing-masing karyawan, memberi kebebasan dan tanggung jawab, memberikan *reward*, dan pelatihan untuk pengembangan karir serta pengawasan.
3. Bagi akademisi
 - a. Penelitian tentang pengaruh desain kerja terhadap kinerja dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi perlu dikembangkan dengan indikator-indikator lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja.
 - b. Perlu dilakukan kajian yang mendalam tentang hasil penelitian ini sehingga dapat dilakukan dengan objek penelitian lain dan juga dengan mencoba menjadikan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi supaya dapat dilihat lebih jauh pengaruh desain kerja terhadap kinerja karyawan.