

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Gambaran umum variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Motivasi kerja memiliki dimensi dorongan untuk mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif kerja, kreativitas dan tanggung jawab pada kategori baik. Kemampuan kerja memiliki dimensi kemampuan intelektual, kemampuan kognitif, kemampuan emosional, kemampuan fisik dan dampak kemampuan dengan semua indikator pada kategori sangat baik. Variabel kinerja karyawan dengan dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dengan semua indikator berada pada kategori baik.

Hasil Pengujian variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh, dengan demikian Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *ditolak*. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa motivasi kerja yang baik atau rendah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan sesuai dengan tuntutan standar capaian kerja.

- b. Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *diterima*. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa kemampuan kerja seorang karyawan yang handal akan mendukung kinerja karyawan yang optimal.

## **6.2. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan penelitian maka saran akademis maupun praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Dinas Sosial, Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Jambi dapat disarankan sebagai berikut :

### **6.2.1. Saran Akademik**

- a. Penelitian ini menguji variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Saran bagi peneliti lain agar dapat meneliti dengan menggunakan variabel antara seperti variabel intervening atau moderating.
- b. Unit analisis penelitian adalah Dinas Sosial, saran untuk peneliti lain agar meneliti pada dinas lain atau dinas yang sama namun dengan scope kota jambi atau kabupaten yang ada di Provinsi Jambi.

### **6.2.2 Saran Praktis**

1. Implementasi motivasi kerja harus dilihat sebagai variabel penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dinas harus memperhatikan motivasi seorang karyawan dan dihargai dalam bentuk pengakuan dan penghargaan yang dinilai dalam bentuk reward.

- 2 Kemampuan kerja harus diperhatikan dengan melihat capaian kinerja karyawan sebagai bentuk pengakuan dinas terhadap karyawan.