

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi, kemampuan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa motivasi, kemampuan kerja dan kepuasan kerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur sangatlah tinggi sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan juga baik.
2. Berdasarkan koefisien jalur diketahui koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung, yaitu motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur. Yang artinya bahwa semakin tinggi motivasi dan kemampuan kerja karyawan maka karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja meskipun tidak melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak PT PLN (PERSERO) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur

Motivasi dan kemampuan kerja ditempat kerja dapat dijadikan sumber keunggulan bersaing yang dapat meningkatkan hasil kinerja. Pimpinan PT PLN

(Persero) Cabang Malang Distribusi Jawa Timur perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (diluar gaji) yang sesuai bila prestasi karyawan baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerja kerasnya. Pada sisi lainnya, ganjaran (*reward and punishment*) yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karier lebih diperhatikan sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dan dari segi kemampuan karyawannya harus lebih diperhatikan. Misalnya, dengan lebih sering mengadakan seminar dan pelatihan, sehingga karyawan akan lebih sering mendapatkan ilmu dan keahlian yang baru. Apabila seseorang memiliki rasa puas akan pekerjaannya maka kinerja dapat meningkat, maka dari itu seorang karyawan sebaiknya menikmati apa yang ia kerjakan. Misalnya menjaga hubungan kerja sama dengan atasan maupun rekan kerja, sehingga rasa puas akan pekerjaannya dapat tercipta.

## 2. Bagi Akademisi

Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan kemampuan kerja dengan model persamaan tiga jalur atau dengan tema yang lain.