

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan teknik analisa data yang peneliti lakukan mengenai Motivasi Kerja, *Self-Efficacy*, dan Kinerja Karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi maka peneliti dapat mengambil simpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan Motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan PT. Latanza Sinar Abadi melalui pengukuran dimensi *motivation factor* dan *hygiene factor* menunjukkan sudah sesuai, sehingga karyawan dapat memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja. Dengan adanya hal ini, diharapkan dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Penerapan *Self-Efficacy* pada karyawan PT. Latanza Sinar Abadi melalui pengukuran dimensi tingkat kesulitan tugas, kemantapan keyakinan dan luas bidang perilaku dirasakan sudah cukup baik, jika penerapan *self-efficacy* pada karyawan baik maka hasil kerja karyawan pun akan baik dengan demikian dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan juga dapat meningkatkan kinerjanya. Dan Kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi melalui pengukuran dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian menunjukkan sudah cukup berjalan dengan baik, karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya akan mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik sehingga dapat membantu mencapai apa yang menjadi tujuan dan harapan perusahaan.

2. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan *self-efficacy* memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Latanza Sinar Abadi Kabupaten Sukabumi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dan *self-efficacy*, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis data yang di dapat pada Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel, sehingga signifikan dan dapat diberlakukan untuk seluruh anggota populasi.
3. Hasil analisa data yang didapat pada uji t Motivasi kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Maka pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan.
4. Hasil analisa data yang didapat pada uji t *Self-efficacy* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung yang diperoleh lebih besar disbandingkan dengan niali t tabel. Maka pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian ini, peneliti berharap agar peneliti yang selanjutnya lebih dapat mengembangkan lagi penelitian ini dan mampu mengaitkan penelitian ini terhadap objek yang memiliki persamaan kriteria dengan penelitian ini, sehingga lebih dapat menyempurnakan penelitian yang selanjutnya.

2. Bagi peneliti, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti yang selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian tentang ilmu manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang mengenai motivasi kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan, perusahaan dan pimpinan perusahaan hendaknya dapat lebih memaksimalkan lagi dalam memberikan motivasi kepada karyawannya dan diharapkan dapat meninjau kembali dan mempertimbangkan dengan baik mengenai karakteristik dari motivasi kerja secara menyeluruh termasuk mengenai pengupahan yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dengan adanya hal tersebut tentunya akan mendatangkan hasil positif bagi perusahaan yaitu berupa sikap yang lebih positif dan lebih baik lagi dari karyawan terhadap motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, yang pada akhirnya akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi perusahaan, karyawan di dalam perusahaan hendaknya harus dapat lebih memaksimalkan penerapan *self-efficacy* pada diri tiap-tiap karyawan dan pimpinan perusahaan hendaknya harus bisa memperhatikan dan meninjau kembali mengenai metode *self-efficacy* secara maksimal dan menyeluruh, seperti pada pemberian tugas kepada karyawan diharapkan pimpinan dapat memberikan tugas kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga diharapkan pemimpin dan perusahaan tidak mengabaikan metode *self-efficacy* karyawan tersebut, Karena akan dapat mempengaruhi kepada kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

5. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat memperhatikan kinerja karyawannya, terutama mengenai kuantitas kerja karyawan, karena semangat dalam bekerja tidak akan dapat muncul begitu saja maka dari itu perusahaan harus terus dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.
6. Bagi pihak lain, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pembaca yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dengan judul “peran motivasi kerja dan *self-efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan” dengan pengembangan-pengembangan yang lebih baik lagi.