

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja supervisor pada perusahaan jasa konstruksi "X" Jakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja dan kinerja supervisor perusahaan jasa konstruksi "X" Jakarta.
- Dari 21 orang supervisor yang ada di perusahaan jasa konstruksi "X" , terdapat 38,09% supervisor yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja tinggi, 33,33% supervisor memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja yang rendah. Serta terdapat 28,6% supervisor yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang rendah.
- Dari 38,09% supervisor yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja tinggi, mereka memiliki aspek-aspek *valence*, *instrumentality* dan *expectancy* yang tinggi, 33,33% supervisor memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja yang rendah mereka memiliki aspek-aspek *valence* dan *expectancy* yang rendah, serta 28,6% supervisor yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja

yang rendah mereka memiliki aspek-aspek *valence*, dan *instrumentality* tinggi serta *expectancy* yang rendah.

- Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja supervisor antara lain :
  - 38,09% supervisor yang memiliki motivasi kerja tinggi dan kinerja tinggi menyatakan atasan tidak memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan, dan gaji yang diterima belum sesuai.
  - 33,33% supervisor memiliki motivasi kerja rendah dan kinerja yang rendah menyatakan tidak menyukai pekerjaannya, atasan tidak memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak senang bekerja dalam tim, tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dan gaji yang diterima belum sesuai.
  - 28,6% supervisor yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja yang rendah menyatakan tidak menyukai pekerjaannya, atasan tidak memberikan dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dan gaji yang diterima belum sesuai.

## 5.2 SARAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut:

### 1). Saran Teoretik.

Bagi para peneliti lain yang berminat tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, peneliti menyarankan untuk meneliti aspek lain seperti kepuasan kerja dan kepemimpinan, karena kepuasan kerja dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja.

### 2). Saran Guna Laksana:

- Khususnya bagi pimpinan langsung

- Memperhatikan promosi jabatan dan gaji, sebab ada supervisor yang memiliki motivasi tinggi tetapi kinerjanya rendah penyebabnya adalah tidak adanya promosi jabatan, dan gaji yang belum sesuai.
- Disarankan untuk memberi training motivasi kerja untuk supervisor yang memiliki motivasi kerja rendah.
- Mengadakan pelatihan-pelatihan yang menyangkut peningkatan kinerja supervisor seperti pelatihan *team work* dan pelatihan interaksi dengan orang lain.