

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada bab ini akan dituliskan beberapa kesimpulan yang berkaitan dengan pembahasan deskripsi variabel yang diteliti dan hasil estimasi model. Dari kesimpulan yang ada tersebut, akan dikemukakan beberapa saran yang kiranya dibutuhkan dan berkaitan dengan perumusan masalah yang diajukan. Dengan demikian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait. Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren berarti motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja karyawan Smartfren.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren berarti pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Smartfren.

3. Dalam pengujian secara simultan mengenai kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tinggi, yaitu sebesar 17,455. Hal ini menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat prestasi kerja.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja, diperlukan adanya sikap dalam menghargai setiap pendapat atau ide yang diajukan oleh karyawan, memelihara hubungan sosial yang baik, mengapresiasi peningkatan kerja sekecil apapun itu, membuat suasana kerja yang positif dan menyenangkan, mendorong karyawan untuk selalu maju dan berkembang, melakukan kegiatan seperti family gathering atau refreshing bersama, dan memberikan insentif dengan adil pada karyawannya. Ketika semua hal tersebut dapat dijalankan dengan baik, tentunya karyawan akan sangat termotivasi sehingga diharapkan mampu meningkatkan prestasi kerja.
2. Dalam kaitannya dengan pengalaman kerja, lebih menggiatkan lagi pelatihan dan perlombaan di bagian SDM, agar kualitas dan kompetensi SDM semakin membaik dari waktu ke waktu. Ketika ada penambahan karyawan baru sebaiknya dilakukan seleksi yang lebih ketat dengan memperhatikan pengalaman kerja sebelumnya yang relevan. Ketika karyawan telah memiliki pengalaman di bidang yang sama sebelumnya, maka tidaklah sulit dalam

melakukan pekerjaannya, hanya perlu sedikit pengembangan ilmu. Secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja.

3. Sebetulnya banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, bahkan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Namun dalam hal ini, peningkatan prestasi kerja paling tidak membantu menjaga konsistensi perusahaan dalam menjalankan roda perputaran bisnis. Yang menjadi kunci dalam kerja yang produktif adalah tidak mudah merasa puas, selalu belajar dari pengekseskusan rencana kerja, dan terus berusaha untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.