

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Omiyage, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan dari penelitian ini sebagai adalah berikut:

Variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan arah pengaruh yang positif, artinya ketika motivasi tinggi maka prestasi kerja karyawannya akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah maka prestasi kerja karyawannya juga akan rendah. Yang menjelaskan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan juga akan memengaruhi prestasi kerjanya, yaitu karena dengan karyawan memiliki motivasi yang tinggi akan memengaruhi semangat kerja dalam mengerjakan tugasnya guna mencapai prestasi kerja secara optimal. Motivasi karyawan perlu ditingkatkan dengan meningkatkan indikator yang terdapat permasalahannya, bisa juga meningkatkan motivasi dari melihat skor terendah pada data kuesioner kemudian dicari solusinya.

Variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan arah pengaruhnya yang positif, artinya ketika kemampuan kerja tinggi maka prestasi kerja karyawannya akan tinggi dan sebaliknya jika kemampuan kerja karyawan rendah maka prestasi kerja karyawannya juga akan rendah. Yang menjelaskan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki karyawan juga akan memengaruhi prestasi kerjanya, yaitu karena dengan karyawan memiliki kemampuan kerja yang tinggi maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam mengerjakan tugasnya, sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan kerja karyawan perlu ditingkatkan dengan meningkatkan indikator yang

terdapat permasalahannya, bisa juga meningkatkan kemampuan kerja dari melihat skor terendah pada data kuesioner kemudian dicari solusinya.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Untuk Perusahaan

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, pihak perusahaan hendaknya lebih maksimal dalam membuat aturan yang bisa membuat karyawan termotivasi untuk mencapai target produksi perusahaan, contohnya setiap karyawan pasti akan merasa senang bila diberikan bonus ataupun reward. Oleh karena itu, pihak perusahaan bisa menyusun program pemberian bonus bagi karyawan yang berhasil mencapai target. Dengan demikian, mereka akan bersemangat dan memiliki motivasi kerja dalam bekerja untuk mencapai target sesuai yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, pihak perusahaan hendaknya lebih maksimal dalam memberikan pelatihan, karena karyawan banyak yang kesulitan dalam menghadapi masalah ketika bekerja. Maka karyawan perlu diberikan pelatihan yang merangsang pola pikir kreatif, solutif, dan inovatif, dengan tujuan saat karyawan menemukan masalah yang berbeda-beda karyawan tersebut memiliki banyak cara untuk menyelesaikan masalahnya dan dapat mencapai target perusahaan.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan hendaknya menerapkan sistem *reward and punishment*. Contoh *reward* adalah pemberian insentif kepada karyawan yang telah berhasil mencapai target penjualan dalam satu bulan. Berbeda dengan *reward*, *punishment* adalah hukuman atau sanksi dari perusahaan kepada karyawan. Tujuan adanya sistem reward dan punishment ini yaitu agar dapat terus memacu karyawan berprestasi.

5.2.2 Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan, karena faktor motivasi dan kemampuan kerja memiliki pengaruh 72% sehingga masih ada 28% faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja selain variabel motivasi dan kemampuan kerja. Seperti, disiplin kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain-lain yang kemungkinan dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.