

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada PT. Nusantara Express Kilat maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Frekuensi penempatan, pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman memberikan kontribusi kepada penempatan karyawan kurir PT. Nusantara Express Kilat. Kontribusi terbesar kepada penempatan adalah indikator frekuensi penempatan, dimana tingkat keseringan pelaksanaan penempatan dalam sebuah organisasi perlu diperhatikan.
2. pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat memberikan kontribusi kepada kompetensi karyawan kurir PT. Nusantara Express Kilat. Kontribusi terbesar kepada kompetensi adalah indikator nilai, dimana pencapaian nilai kerja karyawan merupakan salah satu syarat dalam pelaksanaan kompetensi.
3. Pekerjaan itu sendiri karyawan menginginkan kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan memberikan kontribusi kepada motivasi kerja PT. Nusantara Express Kilat. Kontribusi terbesar kepada motivasi kerja adalah indikator kebutuhan berprestasi, dimana karyawan dapat meningkatkan prestasi dengan motivasi kerja karyawan.

4. Hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, disiplin waktu dan absensi memberikan kontribusi kepada prestasi kerja kurir karyawan PT.Nusantara Express Kilat. Kontribusi terbesar kepada prestasi kerja adalah indikator disiplin waktu dan absensi, dimana tingkat kehadiran yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.
5. Penempatan, kompetensi, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT. Nusantara Express Kilat adalah :

1. Pengaruh penempatan mengindikasikan tergolong cukup. Oleh karena itu, untuk meningkatkan penerapan penempatan yang harus di perbaiki adalah perusahaan menerapkan penempatan karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang ada berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, yang dapat berdampak langsung dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Pengaruh kompetensi mengindikasikan tergolong cukup. Oleh karena itu kompetensi masih harus ditingkatkan lagi melalui peningkatan pengetahuan karyawan, peningkatan keterampilan karyawan, serta peningkatan sikap karyawan. Dimana hal itu akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja mengindikasikan tergolong cukup. Oleh karena

itu, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang harus diperbaiki adalah motivasi manajemen perlu mengerti apa yang dibutuhkan karyawan, dengan tujuan agar pekerjaan lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi.

4. Prestasi kerja dapat lebih meningkat apabila pegawai bisa lebih memaksimalkan hasil kerjanya, dapat menyesuaikan cara kerja dengan situasi kerja yang ada dengan baik, dan untuk perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan dengan cara memberikan dukungan positif yang penuh agar para pegawai lebih bersemangat untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
5. Pengaruh penempatan, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup baik terhadap prestasi kerja. Terkait hal ini sebagai masukan yang dapat disampaikan yaitu manajemen harus lebih objektif dalam melakukan penempatan karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang ada berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, yang dapat berdampak langsung dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk kompetensi dapat ditingkatkan melalui peningkatan pengetahuan karyawan, peningkatan keterampilan karyawan, serta peningkatan sikap karyawan. Dimana hal itu akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk saran motivasi manajemen perlu mengerti apa yang dibutuhkan karyawan, dengan tujuan agar pekerjaan lebih menarik sehingga mampu

mendorong semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi. Penempatan, kompetensi dan motivasi kerja akan memiliki pengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai apabila dilakukan secara bersama – sama.

