

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah diuji perhitungannya menggunakan SPSS 25, telah menghasilkan pembuktian hipotesis penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi, komunikasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja terlihat dari perhitungan spss versi 25 R Square 79,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disamping itu kompetensi, motivasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Indonesia Stanley Electric.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 37,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif artinya kompetensi karyawan akan meningkat dilakukan dengan baik oleh karyawan.
3. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 73,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi memiliki pengaruh yang positif artinya prestasi kerja akan meningkat dengan baik.
4. Beban kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 44,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Beban kerja memiliki pengaruh yang positif artinya prestasi kerja akan

meningkat apabila beban kerja dapat diberikan kepada karyawan dengan baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk PT Indonesia Stanley Electric adalah :

1. Kompetensi, motivasi dan beban kerja mempunyai pengaruh yang cukup baik terhadap prestasi kerja karyawan PT Indonesia Stanley Electric dengan cara melakukan analisis kebutuhan kompetensi yang diperlukan perusahaan, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan untuk peningkatan kompetensi, memberikan motivasi berkeaktifitas serta melakukan peninjauan beban kerja untuk dilakukan agar karyawan mampu bekerja secara optimal sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan.
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 masih perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara mendorong karyawan berkeaktifitas dan menciptakan situasi kerja yang kondusif agar lebih tercipta kondisi kerja baik dan adanya saling kerjasama antar karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

4. Pengaruh beban kerja tergolong cukup. Oleh karena itu diperlukan analisis beban kerja dan ditindaklanjuti dengan pembagian kerja sesuai dengan kompetensi yang diperlukan perusahaan dengan harapan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

