

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari deskripsi hasil analisis dan pembahasan pada BAB IV sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa terbukti:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Berprestasi terhadap Prestasi Kerja di PT. Indonesia Chemi-Con.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Reward terhadap Prestasi Kerja di PT. Indonesia Chemi-Con.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi dan Reward secara simultan terhadap Prestasi Kerja di PT. Indonesia Chemi-Con.
4. Kombinasi faktor Motivasi Berprestasi dan Reward memberi kontribusi sebesar 70,9 % terhadap Prestasi Kerja di PT. Indonesia Chemi-Con. Selebihnya faktor lainnya yang tidak diteliti memberi kontribusi sebesar 29,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini seperti faktor kepemimpinan dan kompetensi dan lain – lain yang ada dan sebaliknya apabila kompetensi yang dimiliki karyawan masih pada tingkat rendah maka kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal

5.2 Implikasi Manajerial

Dari uraian kesimpulan diatas dapat diajukan saran atau rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Civitas Akademik dilingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya masih perlu dikembangkan ilmu manajemen terutama pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia berbasis riset metode kuantitatif untuk mencari variabel – variabel baru yang jarang digunakan oleh peneliti dalam negeri ataupun peneliti luar negeri.

2. Selain faktor motivasi berprestasi dan *reward* yang hanya memberi kontribusi sebesar 70,9 % Sedangkan sisanya 29,1% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin, motivasi, pelatihan kerja, dan lain – lainnya. Perlu dikembangkan variabel - variabel atau faktor yang lebih dominan dalam memberikan kontribusi kenaikan prestasi kerja di PT. Indonesia Chemi-Con. Variabel gaya kepemimpinan dapat berkontribusi terhadap prestasi kerja apabila gaya kepemimpinan seperti gaya kepemimpinan demokratis dapat meningkatkan prestasi kerja dikarenakan seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan demokratis adalah pemimpin yang memberikan banyak informasi tentang tugas, tanggung jawab dan motivasi kepada bawahannya serta mengikutsertakan bawahan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan memiliki pemimpin seperti itu karyawan akan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya karna mendapat tugas yang jelas dari atasannya. Selain gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan juga dapat berkontribusi meningkatkan prestasi kerja, karna kompetensi dapat diartikan bahwa suatu keterampilan kerja, kreatif dan inovatif yang dimiliki oleh setiap orang yang meliputi unsur pengetahuan dan juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang sebelumnya sudah ditetapkan. Apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang baik maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab kerja.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai pihak manajemen PT Indonesia Chemi-Con harus memperhatikan kinerja karyawan dari sikap profesional dalam bekerja dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga apa yang menjadi tujuan, visi dan misi dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Pihak manajemen PT. Indonesia Chemi-Con hendaknya mengrekrut pegawai yang mempunyai aspek motivasi berprestasi yang tinggi dan yang memiliki dorongan lebih dari standar yang ditetapkan sehingga mampu memperbaiki citra perusahaan melalui peningkatan prestasi kerja.

5. Proses pemberian *reward* lebih harus diperhatikan agar sesuai dengan prestasi kerja pegawai tersebut. Dalam cara penyampaian dapat dengan mudah dipahami serta perusahaan hendaknya memberikan *reward* agar karyawan meningkatkan prestasi didalam perusahaan tersebut.

