

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya, dapat penulis simpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di pt world inovatife telecommunication, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 20,366 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,714 berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan kata lain terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pengalaman kerja berperan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di pt world inovatife telecommunication, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 4,824 bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,714 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dengan kata lain ada pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pt World Inovatife Telecommunication.
3. Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara silmutan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pt World Inovatife Telecommunication.
4. dibuktikan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 8,525 >  $f_{tabel}$  sebesar 3,44. sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dengan kata lain ada pengaruh motivasi

Kerja dan pengalaman Kerja secara silmutan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Arinna Bakery.

5. Nilai *r-square* sebesar 43,7% , sehingga Produktivitas Kerja Karyawan di pt world inovatife telecommunication dipengaruhi sebesar 43,7% oleh variabel motivasi kerja pengalaman Kerja. Dengan kata lain, motivasi Kerja dan pengalaman Kerja memberikan konstribusi sebesar 43,7% terhadap Produktivitas Kerja dan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan maupun peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

### **1. Saran untuk Perusahaan**

#### **a. Meningkatkan Program Motivasi**

Perusahaan diharapkan dapat memperkuat sistem motivasi kerja, baik dari segi finansial (seperti bonus, insentif) maupun non-finansial (penghargaan, jenjang karir, lingkungan kerja yang mendukung). Hal ini penting untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak langsung pada produktivitas.

#### **b. Mengoptimalkan Sumber Daya Berpengalaman**

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian khusus kepada karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, misalnya dengan melibatkan mereka dalam pelatihan, pembimbingan karyawan

baru, atau program pengembangan internal agar pengalaman tersebut dapat memberi nilai tambah bagi tim dan perusahaan.

c. Evaluasi dan Pengembangan Kinerja Secara Berkala

Perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja karyawan secara rutin untuk memantau efektivitas kerja dan menentukan langkah strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja di masing-masing bagian.

2. Saran untuk Karyawan

a. Meningkatkan Kesadaran Akan Peran dan Tanggung Jawab

Karyawan diharapkan menyadari pentingnya peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang tinggi dan pemanfaatan pengalaman kerja secara optimal, karyawan dapat meningkatkan kontribusi terhadap pencapaian produktivitas yang lebih baik.

b. Mengikuti Pelatihan dan Pengembangan Diri

Karyawan diharapkan aktif mengikuti pelatihan dan bersedia belajar hal-hal baru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang mendukung pekerjaan mereka, terutama di bidang teknologi dan layanan pelanggan yang terus berkembang.

3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

a. Menambah Variabel Penelitian

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain yang

mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau lingkungan kerja.

b. Perluasan Lokasi Penelitian

Penelitian berikutnya dapat dilakukan di region lain dari PT World Innovative Telecommunication atau perusahaan sejenis, untuk membandingkan hasil dan mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja di lingkungan kerja yang berbeda.

c. Menggunakan Metode Campuran (Mix Methods)

Selain pendekatan kuantitatif, peneliti juga dapat menggabungkan metode kualitatif (misalnya wawancara mendalam) agar mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.