

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jalur Anugerah Indonesia, maka diperoleh tiga kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki karyawan belum sepenuhnya teraktualisasi dalam pelaksanaan tugas, sehingga tidak berdampak langsung terhadap pencapaian hasil kerja.
2. Pengalaman kerja belum mampu mendorong peningkatan kinerja. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki masa kerja dan pengalaman tugas yang cukup, namun tanpa sistem pembelajaran atau pengelolaan pengalaman kerja yang terstruktur, kontribusinya terhadap kinerja menjadi tidak maksimal.
3. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, baik karena faktor internal maupun eksternal, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, terutama dalam hal tanggung jawab, inisiatif, dan pencapaian target kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka disarankan 2 bagian saran teoritis dan praktis sebagai berikut:

5.2.1. Saran Teoritis

1. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan kajian mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya di sektor maritim. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, agar hasil penelitian lebih komprehensif.
2. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan convenience sampling, sehingga generalisasi temuan masih terbatas. Untuk penelitian mendatang, disarankan menggunakan teknik sampling yang lebih representatif agar hasilnya dapat menggambarkan populasi secara lebih luas.

3. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas lokasi objek penelitian dengan membandingkan lebih dari satu perusahaan di sektor maritim, sehingga dapat diketahui kesamaan maupun perbedaan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi.

5.2.2. Saran Praktis

1. Perusahaan perlu menyelaraskan kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan secara lebih tepat melalui evaluasi jabatan, pemetaan keahlian, dan program pelatihan berkelanjutan agar potensi karyawan dapat dioptimalkan untuk mendukung pencapaian kinerja organisasi.
2. Pengalaman kerja karyawan perlu dikelola sebagai aset pengetahuan dengan mengembangkan program mentoring, coaching, serta berbagi pengalaman kerja nyata, sehingga dapat meningkatkan keterampilan individu maupun efektivitas tim.
3. Sistem motivasi karyawan hendaknya tidak hanya berbasis penghargaan finansial, tetapi juga memperhatikan penghargaan non-finansial, kejelasan jenjang karier, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan guna menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas.
4. Evaluasi kinerja perlu diarahkan sebagai alat pengembangan diri, dengan indikator yang jelas, sistem umpan balik terbuka, serta fokus pada peningkatan kualitas individu dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.