

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil daari uji t hitung di atas, Diperoleh nilai uji t hitung pada variabel Motivasi Kerja (X1) di atas yaitu sebesar $3.941 > t \text{ tabel } 2,037$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Nahdlatuna Zaduna Taqwa (Al Ma'wa) Kabupaten Cilacap
2. Berdasarkan hasil dari uji t hitung di atas, diperoleh nilai uji t hitung pada variabel Pengalaman Kerja (X2) di atas yaitu sebesar $5,449 > t \text{ tabel } 2,021$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan secara parsial kompetensi SDM (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nahldatuna Zaduna Taqwa Kabupaten Cilacap.
3. Berdasarkan hasil dari uji F di atas menunjukan nilai F hitung sebesar $86,637 > F \text{ tabel } 3,328$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nahdlatuna Zaduna Taqwa (Al Ma'wa) Kabupaten Cilacap.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian di atas, diharapkan kepada Direktur Utama atau sejabatnya PT. Nahdlatuna Zaduna Taqwa (Al Ma'wa) diharapkan dapat mengimplementasikan program-program yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan, seperti pengakuan atas prestasi dan pemberian insentif.
2. Disarankan agar instansi memberikan pelatihan berkelanjutan dan kesempatan pengembangan bagi karyawan untuk meningkatkan Kompetensi para karyawan, sehingga kinerja mereka dapat lebih optimal. Selain itu, komunikasi internal perlu diperkuat agar informasi dan tujuan organisasi tersampaikan dengan jelas dan merata. Untuk mendukung pemahaman yang lebih luas terkait kinerja karyawan, penelitian lanjutan dengan melibatkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor eksternal juga perlu dilakukan.
3. Disarankan agar manajemen melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala dengan indikator yang objektif. Evaluasi ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dan potensi yang perlu dikembangkan lebih lanjut.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel terbatas penelitian ini hanya melibatkan Karyawan PT. Nahdlatuna Zaduna Taqwa (Al Ma'wa) Kabupaten Cilacap, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi lain di daerah yang berbeda.

2. Variabel yang terbatas beberapa faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja dan faktor pribadi karyawan, tidak diukur dalam penelitian ini, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya.