

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

5.1 Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan penghargaan yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan kinerja karyawan adalah sebesar 25,5% (0,255) dan melalui hubungannya dengan kepuasan kerja sebesar 11,7% (0,117). Dengan demikian, secara total Penghargaan (X1) menentukan perubahan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 37,1% (0,371).
2. Berdasarkan hasil penelitian, kekuatan Kepuasan Kerja yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan Kinerja Karyawan adalah sebesar 12,6% (0,126) dan melalui hubungannya dengan penghargaan sebesar 11,7% (0,117). Dengan demikian, secara total Kepuasan Kerja menentukan perubahan Kinerja Karyawan sebesar 24,3% (0,243).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penghargaan dan Kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 61,4% (0,614) sedangkan sisanya 38,6% (0,386) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Penerbitan Keluarga Mimbar Umum hendaknya memperhatikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan seperti gaji dan upah, insentif, fasilitas kerja, program pensiun, peluang promosi jabatan dimana nantinya dapat menimbulkan semangat kerja yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.
2. PT. Penerbitan keluarga Mimbar Umum hendaknya juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan seperti penempatan kerja yang sesuai, sikap kepemimpinan yang demokratis, lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga menimbulkan kenyamanan bagi karyawan untuk melaksanakan tugasnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam meneliti variabel-variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan.