

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data variabel lama kerja dan loyalitas dan dampaknya terhadap kinerja karyawan bagian Non Medis Rumah Sakit Haji Medan, maka diperoleh model jalur yakni $Y = 0,262X_1 + 0,693X_2 + \epsilon$ dimana nilai $\epsilon_1 = 0,339$, $\epsilon_2 = 0,433$. Dari model jalur tersebut diketahui bahwa :

1. Lama kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 6,86%, lama kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui loyalitas dan dampaknya terhadap kinerja karyawan sebesar 13,21%. Rata-rata tingkat lama kerja dalam kategori senior, rata-rata tingkat loyalitas dalam kategori tinggi dan rata-rata kinerja dalam kategori tinggi.
2. Loyalitas karyawan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 48,02% dan loyalitas berpengaruh secara positif dan signifikan secara tidak langsung melalui lama kerja sebesar 13,21%.
3. Pengaruh lama kerja dan kinerja karyawan secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh lama kerja dan loyalitas sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil Penelitian diatas, berikut ini dikemukakan beberapa saran yaitu :

1. Dari hasil penelitian variabel yang paling dominan berpengaruh adalah loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu karyawan yang baru bekerja harus menumbuhkan loyalitas supaya memiliki lama kerja terkhusus bagian Non Medis Rumah Sakir Haji Medan agar kinerja mengalami peningkatan.
2. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih banyak faktor lain seperti : iklim organisasi, kompetensi, kompensasi, *leadership*, promosi jabatan, komitmen, komunikasi, budaya, dan penempatan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variabel lain selain varibel dalam peneltian ini untuk diteliti oleh para peneliti selanjutnya.