

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan Berdasarkan temuan teori dan diskusi penulis yang ada dalam bab sebelumnya pada PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai Motivasi yang signifikan sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai Kepuasan Kerja yang signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.
3. Secara bersamaan pada variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai F yang signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga juga diterima.
4. Selanjutnya pada R Square terdapat nilai sebesar 0,454 atau 45,4%. Pada hal tersebut berarti bahwa, variabel Y (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) dalam model regresi terdapat nilai sebesar 45,4%, dan sisanya 54,6% terdapat diluar penelitian ini yang dipengaruhi oleh variabel tersebut.

Selain itu juga diperoleh R Square sebesar 0.454 atau 45.4% hal ini berarti bahwa variabel Y (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan Kerja) dalam model regresi sebesar 45.4% sedangkan sisanya sebanyak 54.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi pihak HRD/personalia/manajemer/supervisor PT Winsen Kencana Perkasa Motivasi harus terus dipantau dan dijaga agar kinerja karyawan tetap baik dan berkembang.
2. Kepuasan Kerja harus lebih diperhatikan lagi dengan mempelajari dan lebih mengenal karyawan, sehingga bisa mendapatkan Kepuasan Kerja yang tepat dalam mengendalikan karyawan yang memiliki karakteristik mereka masing-masing, karena Kepuasan Kerja memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.
3. Adanya keterbatasan dalam penelitiann ini, kepada peneliti lain diharapkan untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut dengan mengambil wilayah penelitian yang lebih luas dan menggunakan model variabel yang lebih kompleks, sehingga ditemukan variabel dan dimensi baru lain yang

memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan dan memberikan hasil yang optimal.