

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya memiliki populasi 240 karyawan, dengan sampel 71 orang menggunakan skala likert dari 18 divisi yang didominasi oleh laki – laki berjumlah 56 orang dan jumlah karyawan perempuan yaitu 15 orang. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan memerlukan tenaga fisik dan laki – laki dipandang lebih baik dibandingkan perempuan. Usia karyawan terbanyak adalah usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 24 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia lanjut, masih memiliki semangat kerja yang relatif tinggi.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai tujuan hipotesis dengan menggunakan regresi linier berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X_1) dan variabel penilaian kinerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Hal Ini ditunjukkan dengan hasil F_{hitung} yaitu dimana nilai $F_{hitung} 279,993 > F_{tabel} 3,13$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan penilaian kinerja (X_2) berpengaruh secara

simultan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI Surabaya.

2. Variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan karena nilai t_{tabel} lebih besar yaitu $-t_{hitung} -0,666 > t_{tabel} 1,995$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) namun bersifat negatif.
3. Variabel penilaian kinerja (X_2) berpengaruh signifikan karena nilai t_{tabel} lebih kecil yaitu $t_{hitung} 7,517 > t_{tabel} 1,995$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti penilaian kinerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan hendaknya tetap memberikan dorongan motivasi kepada karyawan yang produktif dan tidak produktif sehingga tetap memiliki semangat yang tinggi, meskipun motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan prestasi kerja.
2. Pihak perusahaan hendaknya tetap memperhatikan penilaian kinerja pada karyawan sehingga dapat mencapai target dan meningkatkan kualitas pekerjaannya, karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

penilaian kinerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya, agar menggunakan variabel lain selain motivasi dan penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan.