

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan yaitu:

- 1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena nilai t hitung (3,937) > t tabel (1,993) dengan taraf signifikansi $0,0000 < 0,05$, yang berarti variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Semakin tinggi nilai t hitung dibandingkan nilai t tabel maka akan semakin berpengaruh positif terhadap kinerja. Sehingga Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.
- 2) Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai t hitung (1,581) < t tabel (1,993) dengan taraf signifikansi $0,118 > 0,05$, yang berarti variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dalam kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Sehingga

motivasi kerja secara versial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka adapun saran yang terdapat pada penelitian ini adalah :

Tentu, mari kita bahas lebih rinci setiap saran tersebut:

Komunikasi yang Terbuka, komunikasi yang terbuka adalah kunci untuk memahami masalah yang mungkin dihadapi karyawan. Ini melibatkan tidak hanya mendengarkan keluhan atau masukan mereka, tetapi juga merespons dengan tindakan yang sesuai dan transparan. Kemudian Pemberdayaan Karyawan, memberikan karyawan kontrol lebih besar atas pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan. Hal ini dapat mencakup memberi mereka kebebasan untuk mengatur jadwal mereka sendiri atau membuat keputusan terkait pekerjaan mereka.

Budaya Kerja yang Sehat, budaya kerja yang positif mempromosikan kolaborasi, dukungan, dan saling penghargaan di antara rekan kerja. Ini dapat membantu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung dan dihargai. Kemudian Pengakuan dan Apresiasi, Pengakuan atas kontribusi karyawan merupakan cara yang efektif untuk memotivasi mereka. Ini bisa berupa pujian langsung, penghargaan formal, atau bahkan bonus kinerja.

Pengembangan Karir, Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan memajukan karir mereka di perusahaan memberikan motivasi intrinsik untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Kemudian Perencanaan dan Penetapan Tujuan yang Jelas, Menetapkan tujuan yang jelas dan memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana mereka berkontribusi terhadap pencapaian tujuan tersebut membantu menjaga fokus dan motivasi.

Keseimbangan Kerja-Hidup, Keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu mencegah kelelahan dan meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan karyawan. Kemudian Evaluasi Sistem Reward, Sistem penghargaan dan insentif yang baik dirancang untuk memotivasi perilaku yang diinginkan. Tinjau kembali dan perbarui secara berkala agar tetap relevan dan efektif.

Kemudian Pelatihan Manajemen, Pelatihan manajemen membantu manajer dalam memahami bagaimana memotivasi dan mengelola tim mereka dengan efektif, termasuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan memecahkan konflik. Dan Penanganan Konflik yang Efektif, Membangun keterampilan dalam menangani konflik secara positif dan produktif membantu mencegah konflik yang merusak produktivitas dan motivasi karyawan. Ini adalah beberapa saran dari sedikit problem yang dialami karyawan dan harapan saya untuk pimpinan lebih memperhatikan karyawannya bisa lebih sejahtera dan menumbuhkan semangat kerja, terus belajar, mengembangkan diri dan memberikan yang terbaik, karena ketika motivasinya besar otomatis karyawan

akan bekerja dengan baik, sehingga hasil kinerjanya berdampak baik untuk perusahaan lebih-lebih apa yang diberikan kepada masyarakat, pelayanan yang baik dan kinerja yang membuat masyarakat lebih percaya dan cinta kepada PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Untuk penelitian selanjutnya harapan saya dari hasil penelitian ini dapat melakukan penelitian dengan judul terkait kompetensi, bagaimana terus berkembang melakukan pengupgratan ditengah perkembangan teknologi begitu cepat, melakukan pelatihan dengan berbagai metode-metode yang efektif sehingga tujuan dapat tercapai.

Dengan menggabungkan saran-saran ini dan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan dinamika spesifik di lingkungan kerja Anda, Anda dapat membangun budaya kerja yang mendukung, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.