BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis dan pembahasaan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan mitra (Y) pada PT.Telkom Kartini. Kesimpulan dari hasil analisis yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mitra pada PT. Telkom Kartini Bandar Lampung.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mitra pada PT. Telkom Kartini Bandar Lampung.
3. Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mitra pada PT.Telkom Kartini Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada sebagai berikut:

1. Sebaiknya untuk mendorong motivasi kerja yang lebih baik diberlakukan sistem penilaian, penghargaan (*reward)* dan sanksi (*punishment)* bagi karyawan mitra pada PT.Telkom Kartini Bandar Lampung. Budaya kerja yang kurang baik dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, oleh sebab itu budaya kerja dalam sistem penilaian dan penghargaan yang adil dan mendasarkan pada kinerja akan dapat mendorong motivasi individual sehingga lebih kompetitif.

2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Diharapkan kepada pimpinan PT. Telkom Kartini Bandar Lampung harus lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja khususnya mengenai motivasi. Sehingga dengan demikian pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.
4. Berkaitan dengan kepuasan kerja, hendaknya atasan perlu memberikan upaya yang lebih agar karyawan merasakan kepuasan kerja, seperti menambah fasilitas kerja, memperhatikan lingkungan kerja agar dari upaya tersebut akan membentuk kenyamanan untuk karyawan mitra sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan mitra pada PT.Telkom Kartini Bandar Lampung.
5. Atasan hendaknya terus membuat strategi bagaimana dapat memberikan motivasi dan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan mitra, agar karyawan mitra merasa lebih diperhatikan dan merasa dibutuhkan kontribusinya sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja mereka.
6. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang motivasi dan kepuasan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Kartini Bandar Lampung agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.