

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan tinggi yaitu sebesar 76,5% terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja dan karyawan semakin merasa puas serta komitmen karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja dan karyawan semakin tidak puas serta komitmen karyawan semakin rendah maka, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin rendah.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif namun rendah yaitu sebesar 34,5% terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin rendah .

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tinggi yaitu sebesar 63,9 % terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada artinya apabila karyawan semakin merasa puas, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin tinggi. Sebaliknya, karyawan semakin merasa tidak puas, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin rendah.
4. Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan cukup tinggi yaitu sebesar 57,3% terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada artinya apabila komitmen karyawan semakin tinggi, maka kinerja karyawan Universitas Darma Persada semakin tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada semakin rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas maka, penulis menyarankan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada yaitu :

1. Manajemen Universitas Darma Persada perlu melakukan upaya-upaya guna meningkatkan prestasi kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja yaitu kebijakan diterapkan secara konsisten dan memberikan reward bagi karyawan berprestasi, sedangkan untuk kepuasan kerja yaitu karyawan diberikan kesempatan untuk maju atau promosi jabatan serta

meningkatkan komitmen karyawan agar tetap bekerja dengan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh Universitas Darma Persada.

2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut pada variabel kepuasan kerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada, karena pengaruhnya terhadap kinerja karyawan rendah dan perlu ada penelitian lanjutan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja agar kinerja karyawan administrasi Universitas Darma Persada meningkat.

