

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis serta evaluasi data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan maka peneliti menarik kesimpulan bahwa :

1. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Latar Belakang Pendidikan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi.
2. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal perencanaan karir, pengembangan karir individu, pengembangan karir yang didukung oleh departemen SDM, dan peran umpan balik terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil tabel penelitian variabel Insentif berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal insentif material, insentif social dan insentif non material.
4. Berdasarkan hasil analisis data uji hipotesis secara simultan pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengembangan Karir dan Insentif berpengaruh Positif Dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan dalam hal kualitas/mutu, waktu, pengawasan, hubungan antar karyawan, penekanan biaya dan kuantitas.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka

selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Latar Belakang Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan untuk dapat memperbaiki latar belakang pendidikan dalam bekerja ada beberapa hal yang dapat dilakukan:
 - a. Perusahaan harus dapat memperhatikan target kerja karyawan serta penggunaan waktu didalam menyelesaikan target kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
 - b. Perusahaan juga perlu memperhatikan standart operasional kerja karyawan guna lebih meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengembangan Karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan, upaya yang dilakukan dalam memperbaiki sistem pengembangan karir ada beberapa hal yang dapat dilakukan:
 - a. Perusahaan harus mampu memberikan pengembangan karir yang jelas dalam bekerja agar lebih memberikan semangat dan minat bekerja yang lebih tinggi kepada karyawan dalam meningkatkan standar bekerja yang lebih baik dari sebelumnya.
 - b. Pemimpin harus memberikan program pengembangan karir dan memberikan apresiasi kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang dicapai guna memajukan perusahaan karyawan dan membuat karyawan merasa dihargai jika di berikan pengembangan karir yang jelas.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sunmega Rezeki Tayarindo Medan ada beberapa hal yang dapat dilakukan:

Perusahaan dapat memperhatikan kualitas dan kuantitas kerja karyawan serta waktu

dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan begitu karyawan merasa pemimpin peduli sehingga karyawan akan memberikan hasil kerja yang maksimal.

4. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambahkan beberapa variabel atau indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan juga menambahkan jumlah sampel dan populasi agar peneliti tersebut bisa mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Peneliti menyadari bahwa masih banyak variabel lainnya yang bisa diteliti namun karena keterbatasan waktu dan tempat penelitian hanya mampu meneliti beberapa bagian yang menjadi masalah untuk menjadi variabel penelitian.