

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini dapat ditarik sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar, mempunyai pengaruh positif. Dengan demikian, peningkatan kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Besar pengaruh dari kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.472, yang berarti bahwa pengaruh dari kedua variabel adalah 47.2%.
2. Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar mempunyai 4 golongan jabatan, yaitu: Hakim, Kepaniteraan, Kesekretariatan, dan Honorer. Jumlah sampling yang melakukan pengisian kuesioner sebanyak 41 orang, jumlah populasi karyawan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar sebanyak 53 orang.

5.2. Keterbatasan Penelitian

- Karena adanya covid-19, hal ini menjadi sulit untuk berkomunikasi secara langsung kepada karyawan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar.
- Lokasi yang cukup jauh dari peneliti

5.3. Implikasi Manajerial

Sesuai dengan kesimpulan, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar. Karena itu, institusi Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Makassar sebagai sebuah organisasi harus dapat mengelola kepuasan karyawan, karena karyawan yang puas akan memunculkan kinerja yang lebih baik di kemudian hari.

5.4. Saran

- Untuk instansi, peneliti menyarankan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang puas akan memunculkan kinerja yang lebih baik di kemudian hari.
- Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk melakukan uji coba di instansi pemerintah lainnya atau di perusahaan-perusahaan besar. Agar dapat melibatkan responden dalam jumlah yang lebih besar lagi.