**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana diuraikan dalam Bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menjawab rumusan masalah dimana penghargaan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap efektivitas kerja (Y1) pada PT. Pertamina Retail SPBU COCO 11.201.101 Yos Sudarso Medan, dimana peningkatan penghargaan akan meningkatkan efektivitas kerja perusahaan.
2. Hasil penelitian menjawab rumusan masalah dimana penghargaan (X) mempunyai pengaruh positif terhadap efisiensi kerja (Y2) pada PT. Pertamina Retail SPBU COCO 11.201.101 Yos Sudarso Medan, dimana peningkatan penghargaan akan meningkatkan efisiensi kerja perusahaan
3. Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui terdapat pengaruh positif penghargaan (X) terhadap efektivitas kerja (Y1) yang diketahui dari hasil Uji t dimana t hitung> t tabel yaitu 10,725 > 2,021, hasil penelitian ini juga diketahui terdapat pengaruh positif penghargaan (X) terhadap efisiensi kerja (Y2) yang diketahui dari hasil Uji t dimana t hitung> t tabel yaitu 11,234> 2,021
4. Berdasarkan hasil perhitungan tabel summary diketahui bahwa besarnya pengaruh penghargaan (X) terhadap efektivitas kerja (Y1)sebesar 0,706 atau 70,6 % dan besarnya pengaruh penghargaan (X) terhadap efisiensi kerja (Y2)sebesar 0,031 atau 3,1 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

74

**5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, penghargaan sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi kerja, maka bonus atau tunjangandi perusahaan hendaknya dapat ditingkatkan lagi agar efektivitas dan efisiensi kerja dapat meningkat pula.
2. Mengingat masih ada faktor lain selain penghargaan yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lainnya yang diduga dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja perusahaan.