

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Melalui analisis dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk dengan jumlah responden sebanyak 105, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk, semakin tinggi motivasi kerja (X1), semakin tinggi juga kinerja karyawan (Y).
2. Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk, semakin tinggi kepuasan kerja (X2), semakin tinggi juga kinerja karyawan (Y).
3. Motivasi kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pusat PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. Maka dapat dikatakan semakin tinggi motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) semakin tinggi juga kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Peneliti menyarankan bahwa PT. Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk memperhatikan terkait dengan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memperhatikan terkait dengan lingkungan kerja karyawan agar karyawan merasa betah dan puas dengan pekerjaannya.
3. Peneliti menyarankan agar perusahaan dapat memperhatikan terkait dengan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa ada kesalahan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan supaya mampu menganalisis lebih baik lagi dari peneliti yang sebelumnya dan dapat menggunakan variabel dan metode yang berbeda agar dapat mengetahui apakah ada lagi keterkaitan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga secara bersama-sama dapat mengetahui apa saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja selain motivasi dan kepuasan kerja dan apakah memiliki pengaruh signifikan. Sehingga penelitian ini dapat terus berkelanjutan, sumber informasi dan ilmu juga dapat menjadi banyak referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.