

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Saeti Concretindo Wahana.
2. Terdapat pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT Saeti Concretindo Wahana.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan PT Saeti Concretindo Wahana.

1.2 Implikasi Manajerial

Dari berbagai hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka yang dapat diberikan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapatnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Saeti Concretindo Wahana, untuk itu perusahaan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan guna membentuk suatu sinergi yang lebih baik dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Saeti Concretindo Wahana dan dalam hal ini kesejahteraan pada karyawan harus ditingkatkan agar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab lebih produktivitas.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Saeti Concretindo Wahana, oleh karena itu diharapkan agar seluruh karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas dan kreativitasnya guna mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A. P Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. R. Fauzi, N. Iman, dan A. Fattah. (2013). *Pengaruh Pengembangan Karier, Loyalitas Kerja dan Kejahτεραan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan. Manajemen Branchmark*. 3/3.
- Agus, Widarjono. (2013). *Ekonometrika Pengantar Dan Aplikasinya*. Ekonosia: Jakarta.
- Ananto Pramadhika. September (2011). 'Motivasi Kerja Dalam Islam'. *Jurnal Motivasi Kerja*. 33.
- D. A. D. Nasution, dan M.D. Br. Barus. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kualitas Laporan Keuangan Pada Pemerintah Kota Tanjung Balai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- D. Hasim. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja*. Biak Nufor: Qiara Medika. 17. D.
- D. Kristanti dan R. L. Pangastuti. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendikia.
- Dr. Ir. H. riniwati, MP, (2016). *Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Wahyu Fitri. (2012) 'Tujuan Pemberian Motivasi' *Jurnal Pemberian Motivasi Kerja*, Mei (2016), 45
- Harlan, Johan. (2018). *Analisis Regresi Lincar*. Depok : Gunadarma. 13.
- Indahsari, Meitiyana (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan* Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Ir. J. H Simanjuntak "Ensiklopedia Batak"
(<https://tokohbatak.wordpress.com/2009/06/08/ir-j-h-simanjuntak/>) diakses maret 2020

- K. Diah Candra Dewi, dan I Gede Riana. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior*, 7/2. 207.
- M. Enny W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. 17.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. (Yogyakarta: Andi Offset).
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 187.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Keempat. Jakarta : Prenada Media Group. 109.
- W. Gulo. (2000). *Metodologi Penelitian*. Salatiga: Grasindo. 56

