

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan untuk penelitian ini penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini dan pembahasan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara parsial terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKF Indonesia, dengan nilai signifikan  $0,015 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 2,458 > t_{tabel} 1,652$ .
2. Hasil penelitian ini terbukti secara parsial terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SKF Indonesia, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 3,747 > t_{tabel} 1,652$ .
3. Hasil penelitian ini terbukti secara simultan terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja dan terdapat pengaruh positif Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia, dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f_{hitung} 11,509 > f_{tabel} 3,04$ .

## 1.2. Implikasi Manajerial

Adapun implikasi manajerial yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan diatas sebagai berikut :

1. Bagi PT. SKF Indonesia sebaiknya memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja Karyawan dengan memberikan pujian berupa kerja sama tim terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan serta penerapan peraturan kepada karyawan dengan kebijakan perusahaan dan pemerintah ketenaga kerjaan.
2. Motivasi tidak hanya untuk pemimpin dan rekan sesama kerja, motivasi terpenting adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri dimana motivasi yang timbul dari diri sendiri sangat berpengaruh besar bagi diri sendiri dan seseorang menjalankan tanpa ada rasa paksaan dari siapapun
3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan oleh PT. SKF Indonesia dengan cara menetapkan target pada para karyawan PT. SKF Indonesia agar dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

