

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil uji t antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 4,591, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,701, dengan tingkat signifikansi 0,00, yang lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel kepuasan kerja (X_2), dengan nilai t hitung sebesar 3,807, lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,701 pada tingkat signifikansi 0,01, yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 38,571, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,340 dengan tingkat signifikansi (Sig.) 0,00. Oleh karena itu, hipotesis H_a diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan..

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, analisis, dan kesimpulan, rekomendasi berikut dapat dibuat:

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, manajer harus menciptakan tempat kerja yang mendukung karyawan, memenuhi kebutuhan karyawan, dan melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi kerja. Selain itu, perusahaan harus menerapkan disiplin kerja yang memastikan karyawan tidak masuk ke tempat kerja tanpa izin dan mendorong kerja sama antar rekan kerja guna meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

2. Bagi Karyawan

Karyawan harus selalu memiliki motivasi dan disiplin supaya bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu. Untuk membangun suasana kerja yang nyaman dan membantu mencapai sasaran perusahaan, kerjasama yang solid antara sesama pekerja juga harus dipertahankan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, disarankan agar peneliti menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan mengumpulkan sampel dari beberapa cabang Mixue. Selain itu, peneliti juga dapat menganalisis variabel seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau sistem kompensasi untuk menganalisis dampak terhadap kinerja kerja karyawan secara lebih mendalam.

