BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini sebenarnya merupakan lanjutan penelitian-penelitian sebelumnya, yang menguji pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan, pengujian model baik langsung maupun tidak langsung tidak memberikan kesesuaian model yang diharapkan atau secara keseluruhan tidak memperlihatkan kesesuaian yang cukup baik (*poor-fit*) dan kurang baik untuk menghasilkan konfirmasi atas hubungan kausalitas antar variabel. Dari sembilan hipotesis yang diajukan sebanyak dua hipotesis yaitu H4 dan H5 ditolak karena hasil uji hipotesis tidak signifikan.

Dari hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis H1 menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.17 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,430 dengan *sig.* = 0,009 (*sig.*<0.05) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai mempunai pengaruh terhadap kepuasan kerja **diterima**.
2. Hipotesis H2 menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.17 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,383 dengan *sig.* = 0,018 (*sig.*<0.05) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja **diterima**.
3. Hipotesis H3 menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.11 dan tabel 4.12 bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,392 dengan F = 8,701 lebih besar dari F tabel 4,17 dengan probability (sig) = 0,001 (p<0,05) . Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja **diterima**.
4. Hipotesis H4 menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh

terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.17 bahwa nilai koefisien *path* sebesar -0,240 dengan *sig.* = 0,202 (*sig.*>0,05) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan **ditolak**.

5. Hipotesis H5 menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.17 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,107 dengan *sig.* = 0,557 (*sig.*>0.05) adalah tidak signifikan. Dengan demikian hipotesis 5 yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan **ditolak**.
6. Hipotesis H6 menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.17 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,608 dengan *sig.* = 0,006 (*sig.*<0.05) adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis 6 yang menyatakan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan **diterima**.
7. Hipotesis H7 menyatakan bahwa motivasi kerja, kepemiminan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4.14 dan tabel 4.15 bahwa secara simultan motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif sebesar 0,344 dengan F = 4,540 lebih besar dari F tabel 4,17 dengan probability (sig) = 0,011 (p<0,05). Dengan demikian hipotesis 7 yang menyatakan motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan **diterima**.
8. Hipotesis H8 menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari gambar 4.7 bahwa nilai koefisien *path* sebesar -0,240 melalui pengaruh langsung terhadap kinerja perusahan menjadi 0,021 melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian hipotesis 8 yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja **diterima**.
9. Hipotesis H9 menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari gambar 4.7 bahwa nilai koefisien *path* sebesar 0,107 melalui pengaruh

langsung terhadap kinerja perusahan menjadi 0,340 melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian hipotesis 9 yang menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perusahaan melalui kepuasan kerja **diterima**.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat direkomendasikan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan faktor yang perlu menjadi perhatian utama adalah motivasi kerja, kepemimpinan dan juga kepuasan kerja karyawan. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui apa yang memotivasi karyawan sehingga karyawan menjadi bagian dari perusahaan.
2. Karena kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja perusahaan. Dengan demikian untuk kepemimpinan yang ada, seorang pemimpinan diharapkan dapat memberi kepuasan kerja karyawan sehingga menginspirasi bawahannya dan dapat membuat bawahan berfikir tentang penyelesaian masalah dengan cara-cara baru.