

## **BAB 5**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan analisis Structural Equation Modelling (SEM) maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dikatakan bahwa kepemimpinan transaksional akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.
4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.

5. Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.
6. Hipotesis keenam yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.
7. Hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan dapat diterima. dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. LINGGAR JAYA Balikpapan.

## **5.2. Saran**

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

### **5.2.1. Saran Teoritis**

1. Bagi peneliti diharapkan memiliki pemahaman teoritis yang lebih baik khususnya fakta – fakta hubungan antar kepemimpinan transaksiona dengan kepuasan dan kinerja, hubungan antara motivasi dengan kepuasan dan kinerja, hubungan komitmen

organisasi dengan kepuasan dan kinerja, dan hubungan kepuasan kerja dengan hubungan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan menambah variabel penelitian yang ada hubungannya serta dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda.

### **5.2.2. Saran Praktis**

1. Bagi pihak pengelola manajemen CV. LINGGAR JAYA untuk lebih memperhatikan faktor – faktor dari kepemimpinan transaksional khususnya manajemen lebih memperhatikan dalam pemberitahuan kepada karyawan yang produktivitasnya tidak meningkat, karena berdasarkan hasil penelitian mempengaruhi kepuasan kerja dan memiliki nilai yang paling rendah. Dengan mulai memperingatkan para karyawan secara tertulis dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
2. Motivasi merupakan indikator yang penting demi meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan, sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya dalam usaha karyawan dalam pengembangan dirinya maupun rekan kerjanya karena berdasarkan penelitian memiliki nilai yang paling rendah. Dengan mulai memulai pelatihan khusus parak karyawan bisa mulai saling membantu dalam mengembangkan satu sama lain.
3. Agar terus bersaing perusahaan perlu komitmen organisasional yang mantap agar perusahaan tetap kompak dengan tujuan utama meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri, dari hasil penelitian yaitu salah satu alasan karyawan terus bekerja untuk perusahaan ini karena perusahaan lain tidak memberikan fasilitas seperti yang diberikan CV. LINGGAR JAYA kepada karyawannya terlihat rendah, hal ini berarti merupakan signal bagus bagi perusahaan

karena dari hasil penelitian indikator tersebut merupakan yang paling rendah. Bagi perusahaan dapat mempertahankan fasilitas yang sudah ada atau mungkin dapat meningkatkan lagi.

4. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang penting, karena tanpa kepuasan kerja maka pekerjaan tidak dapat maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan khususnya seberapa puas karyawan dengan peluang yang sudah dicapai merupakan yang paling rendah, dalam hal ini berarti karyawan di CV. LINGGAR JAYA dalam hal pencapaian belum maksimal. Dengan meningkatkan motivasi dan kepemimpinan transaksional karyawan pasti akan cepat mencapai hasil yang maksimal.
  
5. Untuk tetap menjaga kinerja perusahaan maka kinerja karyawan harus terus tetap dipantau agar tetap dilevel standar pabrik. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan khususnya dalam hak karyawan dalam menggunakan semua hak cuti sakit merupakan yang paling rendah. Hal ini mengindikasikan karyawan di CV. LINGGAR JAYA memiliki kinerja yang baik, sebab dari hasil penelitian indikator tersebut merupakan indikator jebakan dimana jawaban merupakan kebalikan tetapi karyawan secara kritis menjawab dengan benar. Perusahaan dapat menjaga sistim manajemen yang ada ini karena berdasarkan dari penelitian ini karyawan memiliki kinerja yang baik.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Ayu, I., Suprayetno, A., 2008, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) , *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2 Hal. 129 - 133
- Bernadin, John, H., Russel Joyce, E.A. 1993, *Human Resources Management An – Experiential Approach*, Singapore: McGraw Hill. Series In Management
- Fang, Chun., Ying, Yi. 2012, The Effects of Transactional and Transformational Leadership on Organizational Commitment in Hotels: The Mediating Effects of Trust, *Hotel and Bussines Management*, Vol.1, No.1, pp.6 – 8
- Gordon, J.R. 2002. *Organizational Behaviour: A Diagnostic Approach*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Hair, H. F., Rolph, E. Anderson., Ronald L., Tatham., and William C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis 5<sup>th</sup> Edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall International Inc.
- Hair, H. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R., L and Black, W. C. 2010. *Multivariate Data Analysis 7<sup>th</sup> Edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall International Inc.

- Howell, J.M., Avolio, B.J. 1993, Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, p. 98
- John, J., Rodwell. 1998, The Relationships Among Work-Related Perceptions, Employee Attitudes, and Employee Performance : The Integral Role Of Communication, *Human Resource Management*, Vol.37 p. 290
- Koesmono, Teman, H. 2007, Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9 No.1 Hal. 31 – 34
- Leonard, Bright. 2008, Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees, *The American Review of Public Administration*, Vol.38 p.155
- Luthan, F, 1992, *Organizational Behavior*, Sixth Edition, Singapore: MCGraw Hill Book Co.
- Luthan, F, 2005, *Organizational Behavior*, New York: The McGraw-Hill, Irwin Inc.
- Maryani., Armanu, T., Margono, S., Ubud, S. 2011, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.9, No.3 Hal. 1030 – 1034

- Malhotra, dan Naresh, K. 2005. *Riset Pemasaran pendekatan Terapan*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Meyer, John. P and Allen; Natalie, J. 1991, A three – Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol.1, No.1. p. 11
- Lok, P., Crawford, J 2004, The Effect of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Organizational Commitment A Cross National Comparison, *Journal of Management Development*, Vol.23, No.4 pp. 326 – 333
- Qaisar, M., Safdar, M.R., and Suffyan, M. 2012, Exploring Effects of Organizational Commitment on Employee Performance: Implications for Human Resource Strategy, *Institute of Interdisciplinary Business Research*, Vol.3, No.11 pp. 248 – 250
- Rivai, Veithzal. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo
- Robbins, P. S., 2001, *Organizational Behaviour (Terjemahan) jilid 1*, Edisi Kedelapan, Jakarta, PT. Bhuana Ilmu Populer
- Robbins, P. S., 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi Indonesia, Jakarta: Badan Penerbit PT. INDEKS, Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, P. S., and Judge, A. T., 2008, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Diana Angelica. Jilid 1 dan 2, Jakarta : Salemba
- Santoso, Singgih, 2001. *Statistik Multivariate*, Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo.

- Smith, Gregory P., 1994, *Motivation Human Resources Management and Development Hand Bookk*, Second Edition, Editor Tracey, New York: William R.Amacom.
- Sulianti, D K.L. 2009, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III Sumatera Utara, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11 No.1 Hal. 31 – 34
- Soeprihantono, J 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta
- Sopiah. 2008, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung CV. Alfabeta
- Suparman. (2007), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah di Kalimantan Tengah, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.1 Hal.38
- Syafarudin, Alwi, M. S. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Keunggulan. Kompetitif* Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Tohardi, Ahmad 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Bandung: Mandar Maju.
- Umedi, U. 2009, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Industri Rokok di Jawa Timur, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol.7, No.3 Hal. 742 – 755

Yamin S., Kurniawan H. 2009, *Structural Equation Modelling Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data kuesioner dengan Lisrel – PLS*, Jakarta: Salemba Infotek

Yukl, G, A. 1998, *Leadership in Organizational, 4<sup>th</sup> Edition*. Upper Saddle River, NJ, Prince Hall