

BAB 6
SIMPULAN DAN SARAN

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan latar belakang masalah yang diutarakan dalam pendahuluan dan hasil analisis dari data penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan di UD. Vocini, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 1,350 dengan probabilitas 0,000. Hal ini didukung oleh unsur-unsur pembentuk motivasi sebagai berikut: motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik. Diantara kedua jenis motivasi tersebut tersebut yang paling dominan adalah motivasi ekstrinsik dengan nilai koefisien jalur positif sebesar 0,813, sedangkan motivasi intrinsik memiliki nilai koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,798. Nampak jelas bahwa motivasi yang didukung dengan dua unsur pembentuk motivasi seperti ekstrinsik dan intrinsik sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dari karyawan di UD. Vocini, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien jalurnya sebesar 0,198 dengan probabilitas 0,000. Gaya kepemimpinan yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan direktif.
3. Variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Vocini, di mana nilai koefisien jalurnya sebesar 0,491 dengan probabilitas

0,000. Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Motivasi yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah motivasi ekstrinsik.

4. Variabel gaya kepemimpinan ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Vocini, di mana nilai koefisien jalurnya sebesar 0,358 dengan probabilitas 0,000. Gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja kerja adalah gaya kepemimpinan direktif.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,202 dan nilai probabilitasnya sebesar 0,000.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi mempunyai pengaruh yang besar dalam pemenuhan kepuasan kerja karyawan, oleh sebab itu maka memotivasi karyawan merupakan salah satu kunci sukses dari perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka perusahaan harus lebih memberikan perhatian khusus untuk hal ini, misalnya dalam hal pencapaian target kerja yang lebih menantang sehingga mereka merasa lebih terpacu untuk bekerja.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan, sehingga diharapkan agar gaya kepemimpinan yang sudah ada harus tetap dijalankan dan ditingkatkan sehingga dapat memberikan motivasi terhadap karyawan untuk lebih kreatif dan produktif dalam menjalankan pekerjaan mereka agar tujuan perusahaan dapat mencapai.

3. Kepuasan Kerja

Dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka pimpinan harusnya senantiasa memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan/insentif yang lebih baik lagi bagi karyawan yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dipromosikan, memberikan pelatihan kerja, memberikan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan dengan memberikan kenaikan gaji,

bonus, ataupun *reward*. Selain itu juga perlu untuk meningkatkan hubungan antar karyawan agar dapat tetap menjaga hubungan yang baik antar karyawan yang diupayakan dari pihak perusahaan sehingga dapat tercipta nuansa keharmonisan dalam perusahaan sehingga antar karyawan merasa saling membutuhkan satu dengan yang lainnya. Karena, jika suasana kerja yang mendukung, maka karyawan akan merasa betah dan bisa mengarahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja bagi perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan harus terus ditingkatkan agar perusahaan bisa tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin hari semakin ketat. Peningkatan mutu, ketepatan waktu dan hubungan dengan konsumen maupun antar karyawan juga harus tetap dijaga sehingga dapat menciptakan suatu kinerja yang saling bersinergi.

5. Bagi peneliti selanjutnya.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan, misalnya budaya organisasi, pelatihan kerja, dan sistem penilaian kerja. Sehingga pengetahuan mengenai Sumber Daya Manusia dari waktu ke waktu akan mengalami kemajuan. Hal ini dikarenakan adanya hubungan yang sangat erat dan sangat berpengaruh terhadap pemenuhan kepuasan dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara, Husnal. 1985. *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Ghalia
- Arbuckle, J.L. 1997. *AMOS Version 3.6*, Chicago, IL: SmallWaters Corporation
- Armstrong, M. dan Murlis, A. 1988. *Reward Management*, United Kingdom: Hay Group.
- As'ad, S. 2000. *Prosedur penelitian, Suatu Pendekatan*, Edisi 2. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi 3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. J. and Russell. J. E. A. 1993. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, New York: Mc Graw Hill.
- Blanchard, K. and Hersey. P. 1995. *Management Of Organizational Behavior*, Cetakan kelima. Alih bahasa Agus Dharma, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Brahmasari, I. A., dan Suprayetno, A., 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*, Volume 10, No. 2, September 2008. Universitas 17 Agustus Surabaya. 124-135.
- Cascio, Wayne F. 1995. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Worldlife, Profits*. 4th ed. Singapore: Prentice Hall.
- Chung, K. E. dan Meggison, L. C. 1981. *Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row Publishers Inc.
- Dessler, G. 1982. *Organization and Management*. Virginia: Reston Publishing Company Inc.
- Gerungan, I. 1982. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. and J.H. Donnelly, Jr. 1995. *Organization*, 5th ed., Kentucky: Business Publications, Inc.
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

- Hair Joseph F. Jr., Rolph E. Anderson, Ronald L. Tatham, William C. Black. 1998. *Multivariate Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, Inc., A Simon & Schuster Company. New Jersey: Upper Saddle River Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Handoko, T. Hani., dan Soekanto Reksohadiprodjo. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesebelas. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen, Edisi II*. Yogyakarta : BPFE.
- Harsey, Paul and Blanchard, Kenneth. 1995. *Management of organizational behavior*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma, edisi IV, Jakarta: penerbit Erlangga.
- Herzberg, F. 1995. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hoyle, Rick H., ed. 1995. *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. An introduction focusing on AMOS.
- Kartono, Kartini. 1994. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali
- Kline, Rex B. 1998. *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.
- Koesmono Teman, H., 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.. 7, No. 2: 171-188.
- , 2006. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan serta Pengembangan Karir Terhadap OCB Melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pada Manajer Perusahaan Swasta di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Bisnis*. VOL. 5. No. 1: 77-94.
- Loehlin, J. C. 1992. *Latent variable models: An introduction to factor, path, and structural analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, D. dan Supomo, B. 2001. Studi Empiris Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individu, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 1: 367-376
- Northouse, P.G. 1997. *Leadership Theory and Practice*. London: SAGE Publication.
- Robbins, Stephans. 1996, *Organization Bahaviour*. Seventh Edition, A Simon & Schuster Company. New Jersey. Englewood Cliffs.
- Robbins, S.P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi kelima*. Terjemahan Halida, S.E. dan Sartika, Dewi. Jakarta : Erlangga.
- Rois Arifin. 2003. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media
- Siagian, S.P. 2002. *Teori dan Praktik Pengambilan keputusan*, Jakarta: Gunung Agung
- Sugiarto dkk 2005, *Teknik Sampling*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Sugiyono 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Soeprihantono, J. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Strauss, G. dan Sayles, L. R. 1980. *Personnel: The Human Problems of Management*. New Delhi: Prentice-Hall of India.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Susanto, H. 2004. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Staf di PT. Wings Surya, *Tesis tidak dipublikasikan*, Program Pascasarjana, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.
- Timpe, Dale A. 2000. *The Art and Science of Business Management : Productivity*. Terjemahan Dimas Samudra Rum. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajement*. Yogyakarta : Andi

- Wahyuddin, M. dan Prasetyo, E. 2005. Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta, *Tesis tidak dipublikasikan*, Program Pascasarjana, UMS Surakarta.
- Ward, M.E., and Sloane, P.J. 2000. Non-Pecuniary Advantages versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction among Male and Female Academics in Scottish Universities, *Scottish Journal of Political Economy*, 47.3, pp. 273-303.