

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Beton Prima Indonesia dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Beton Prima Indonesia, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
2. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional karyawan di PT. Beton Prima Indonesia, maka akan semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang terjadi.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti perilaku

pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan.

4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Apabila karyawan tersebut termotivasi, maka dia akan memberikan kinerja yang bagus di perusahaan tersebut.
5. Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka akan semakin rendah juga tingkat kinerja karyawan.
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang terjadi.

7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan yang terjadi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti ingin memberikan saran bagi perusahaan dan juga saran untuk penelitian selanjutnya. Semoga saran yang peneliti berikan mampu memberikan sumbangsih dan dapat memberikan masukan positif bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

5.2.1 Saran bagi Perusahaan

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi PT. Beton Prima Indonesia agar dapat menjadi lebih baik di masa yang akan datang dan dapat menjadi bahan acuan untuk mengatasi hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja, komitmen organisasional, dan gaya kepemimpinan.

5.2.2 Saran Akademis

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif lebih mementingkan metode pengukuran dan *sampling*. Semoga di masa mendatang akan ada penelitian dengan topik yang sama, dapat dilakukan dengan pendekatan, jenis, dan metode yang berbeda yaitu metode kualitatif, menekankan pendekatan induktif yaitu dengan melaporkan pandangan informan secara lebih terperinci dan peneliti dapat berinteraksi dengan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto, (2013), Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya, *AGORA* Vol 1, No. 3, September: 1-9.
- Atmaja, Ni Putu Cempaka D., (2011), Pengaruh Kewajaran Harga, Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna Jasa Penerbangan Domestik Garuda Indonesia Di Denpasar, *Tesis* Universitas Udayana, Denpasar.
- Baihaqi, Muhammad F., (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, *Tesis* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Brahmasari Ida Ayu, (2004), Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, *Disertasi* Universitas Airlangga, Surabaya.
- Devi, Eva Kris.D., (2009), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan *Outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang), *Tesis* Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dolphina, Erlin, (2012), Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan, *Seminar*

Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2012, Juni: 1-7.

- Dubrin Andrew J., (2005), *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Ermayanti Dwi, Thoyib Armanu, (2001), Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya, *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang*.
- Evanita, L., (2013), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping, *Tesis Universitas Esa Unggul*, Jakarta.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, (1997), *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Husnan, Suad, (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta, BPFE.
- Indrawijaya Adam I., 2002. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Sinar Baru Algensindo, Bandung.
- Johnson C. Merle et al. (2004), *Handbook of Organizational Performance (Terjemahan)*, Cetakan Pertama, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Juniantara, I. Wayan, (2015), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, *Tesis Universitas Udayana*, Denpasar.
- Koesmono H. Teman, (2005), Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja