

BAB V

PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1.1.1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka memberikan informasi bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.738. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai dampak terhadap variabel kepuasan kerja berdasarkan uji t dengan nilai sebesar 3.559: dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

1.1.2. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka memberikan informasi bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.189 dengan nilai t hitung sebesar 8.186: dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05.

1.1.3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka memberikan informasi bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0.183 dengan nilai t sebesar 5.430, dengan signifikan t sebesar 0.049 yang lebih kecil dari 0.05.

1.1.4. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, maka memberikan informasi bahwa variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Hal ini dapat dibuktikan bahwa tingkat koefisien beta variabel motivasi sebesar 0.253 dan koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0.187. sedangkan nilai R sebesar 0.796, nilai *multiple* R sebesar 0.591 dan nilai koefisien determinasi atau R^2 disesuaikan yaitu sebesar 0.574. ini berarti mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Artinya motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang dan secara tidak langsung motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran dalam rangka meningkatkan motivasi dan

kepuasan kerja yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang.

1.2.1. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang motivasi islami karena masyarakat madura punya tingkat religiusitas yang cukup tinggi serta penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2.2. Bagi pihak PT. PLN Rayon Sampang

1. Motivasi ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusivitas di tempat kerja. Pada sisi lainnya, ganjaran (*reward and punishment*) yang didasarkan pada hasil kerja karyawan maupun pengembangan karier perlu diperhatikan dengan baik oleh manajemen, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan .
2. Kepuasan kerja karyawan lebih ditingkatkan dengan adanya pemberian bonus agar dapat memacu semangat kinerja setiap karyawan di PT. PLN Rayon Sampang.

3. Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kelengkapan sarana dan prasana penunjang perlu diperhatikan seperti perlengkapan keamanan (*safety work*) agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.

