

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Regresi Linier Berganda

Hasil analisis data diperoleh bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y=0,411+0,859X_1+0,239X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan jika variabel kepuasan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2), adalah sebesar nol (0), maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,411 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi adjusted R^2 sebesar 0,861, dapat dikatakan bahwa 86,1% perubahan kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh perubahan variabel kepuasan kerja (X_1), dan variabel motivasi kerja (X_2), secara bersama-sama dan sisanya 13,9% ($100\%-86,1\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam persamaan model tersebut.

3. Uji Hipotesis

a) Hasil Uji-t

- 1) Variabel kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $6,834 > t_{tabel}$ sebesar 2,011.
- 2) Variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan dengan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $2,058 > t_{tabel}$ sebesar 2,011.

b) Hasil Uji-F

Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai F_{hitung} $145,672 > F_{tabel}$ $4,040$ dan $p-value$ $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis tersebut diterima.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

- a. Penelitian ini variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja dengan baik, yang meliputi kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi bagi karyawannya. Sehingga hubungan karyawan dengan perusahaan selalu seimbang dan saling menguntungkan. Apabila kepuasan kerja dalam bekerja selalu terjaga maka seorang karyawan pasti akan merasa nyaman dan akan selalu membawa dampak positif untuk perusahaan.
- b. Penelitian ini variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan lebih efektif dalam memotivasi tenaga penjualan *freelance*, dengan harapan motivasi kerja dalam diri seorang karyawan semakin meningkat, dan gairah kerja yang tinggi akan selalu tercipta.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi untuk menambah literatur melalui pembuktian bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang akan datang disarankan untuk mengadakan penelitian yang lebih luas (tidak hanya terfokus pada dealer mobil sekota Madiun), misalnya sekarisidenan Madiun atau se-Jatim dengan harapan dalam penelitian mendatang lebih bervariasi dalam sampel dan karakter karyawan, sehingga variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan akan berbeda. Hal ini dapat dijadikan pembanding sekaligus melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2004. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*. Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 2 Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. <http://puslit.petra.ac.id/puslit/journals/>. Diakses: 12 mei 2010
- Luthans, Fred. 2006. Dialih bahasakan oleh Vivian A. Yuwono. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Nur, Yulia M. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk Cabang Padang Muara. <http://www.scribd.com/doc/34698021/PengaruhKepuasanKerjaDanMotivasiKerjaTerhadapKinerjaKaryawanPadaPTBankMandiriPerseroTbkCabangPadangMuara.pdf>. diakses : 19 April 2012.

Parwanto dan Wahyuddin, 2006. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/144/1/PARWANTO.pdf>, diakses: 04 juli 2011

Reksohasidiprojo dan T. Handoko. 1989. *Organisasi Perusahaan-Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.

Robins, Stephen. 1996. Dialih bahasakan oleh Hadyana Pujaatmaka. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo.

_____. 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo.

_____. 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Jakarta: Erlangga.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. 1997. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: C.V.ALFABETA.

_____. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Cetakan Kelima. Bandung: CV Alfabeta.

Umar, Husein. 1999. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.