

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Bab ini menyajikan simpulan hasil, saran bagi praktisi dan saran bagi pengembangan penelitian selanjutnya.

1. Regresi Sederhana

Analisis data menghasilkan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,047 + 0,733X_1 + e. \text{ Koefisien determinasi sebesar } 0,416.$$

2. Regresi Linier Berganda

Analisis data menghasilkan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,324 + 0,063X_1 + 0,598X_2 + e. \text{ Koefisien determinasi sebesar } 0,656 \text{ dan } Adjusted R \text{ square sebesar } 0,544.$$

3. Uji Hipotesis (Uji t) dan Koefisien Jalur

- a. Tujuan penelitian yang pertama adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PDAM kota Madiun. Dari hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,895 dengan t_{tabel} lebih kecil yaitu 1,982; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Tujuan penelitian yang kedua adalah untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PDAM kota Madiun. Dari hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 0,517 dengan t_{tabel} lebih besar yaitu 1,982; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak yang berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Tujuan penelitian yang ketiga adalah untuk menguji pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai di PDAM kota Madiun. Dari hasil analisis diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,609 dengan t_{tabel} lebih kecil yaitu 1,982. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Tujuan penelitian yang keempat adalah untuk menguji bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien jalur secara langsung sebesar 0,052 dan nilai koefisien jalur secara tidak langsung variabel motivasi ke kepuasan kerja pegawai sebesar 0,645 dan kepuasan kerja ke kinerja pegawai sebesar 0,562 sehingga nilai pengaruh total sebesar 0,41449. Hasil koefisien jalur tersebut menunjukkan pengaruh total motivasi pada kinerja pegawai lebih besar dari pada pengaruh langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi Praktisi

- a. Temuan penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, berimplikasi direktur PDAM kota madiun untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan harapan yang sesuai, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta

keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya.

- b. Temuan penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai berimplikasi direktur PDAM Kota Madiun untuk mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan pemberian faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, pemberian *reward* atas prestasi, hubungan baik dengan rekan sekerja, beban kerja sesuai kemampuan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dari pada sebelumnya.
- c. Temuan penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja berimplikasi direktur PDAM Kota Madiun untuk mempertimbangkan penciptaan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang sesuai dengan faktor-faktor pembentuk motivasi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup seluruhnya dalam penelitian ini (misalnya: budaya organisasi (Koesmono, 2005), kepemimpinan (Brahmasari, 2008)).
- b. Pada penelitian selanjutnya peneliti harus melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner seperti ketika responden sedang istirahat. Hal ini karena kuesioner yang tidak kembali dalam penelitian

ini disebabkan target responden disibukkan oleh pekerjaan sehingga tidak punya cukup waktu untuk bersedia mengisi kuesioner.

- c. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas populasi pada banyak organisasi yang berbeda dalam satu industri untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Saifuddin. 2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Panji. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta PT. Pren Hallindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi V. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2001. *Psikologi industry*. Edisi ke 4. Yogyakarta: Liberty.
- Buku Profil 34 Tahun PDAM Kota Madiun.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Dengan Progam SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Gustisyah, Raika. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyuluh Perindustrian pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*.
repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4294/1/09E01483.pdf
- Handoko, T. Hani. 1999. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Cetakan pertama. Universitas Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- Koesmono, Teman. "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, September 2005: 171-188.
- Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Muljilani, Ninuk. "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, September 2002: 108 – 122.
- Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKKBN MUARA ENIN". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No. 6. Desember 2005.
- Prabu, A. Mangkunegoro. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Yogyakarta: UGM.
- Soeratno dan Lincoln Arsyad. 1995. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 1997. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan pertama. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunu, Pramudya. 1999. *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasasana Indonesia.
- Suprihanto, Jhon. 1988. *Penelitian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Terry, George R. 1986. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Alumni.
- Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.