

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.
2. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang berdasarkan atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.
3. Motivasi adalah dorongan dan keinginan yang dimiliki oleh seseorang yang menciptakan kegairahan atau semangat dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan dan untuk memuaskan kebutuhannya yang bersumber pada motivasi intrinsik, seperti minat, kebutuhan, dan sikap positif. Dan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan, dan kondisi kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan:
  - a.  $t_{hitung}$  dari kepuasan kerja (5,334) >  $t_{tabel}$  (2,00) maka  $H_0$  ditolak, kesimpulannya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.
  - b.  $t_{hitung}$  dari motivasi (4,182) >  $t_{tabel}$  (2,00) maka  $H_0$  ditolak, kesimpulannya adalah motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja.

- c.  $F_{hitung} (38,736) > F_{tabel} (3,14)$ , artinya  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja dan motivasi secara serentak berpengaruh terhadap prestasi kerja.
5. Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, dapat disimpulkan:
- Besarnya pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja ( $Y$ ) adalah  $0,490^2 = 0,240$  atau 24%.
  - Besarnya pengaruh motivasi ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja ( $Y$ ) adalah  $0,385^2 = 0,148$  atau 14,8%.
  - Pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dengan dimoderatori oleh motivasi ( $X_2$ ) sebesar  $\rho_{x_2x_1} \cdot \rho_{yx_2} = (0,412) \cdot (0,385) = 0,159$  atau 15,9%.
  - Jadi pengaruh total kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) adalah  $\rho_{yx_1} + (\rho_{x_1x_2} \cdot \rho_{yx_2}) = 0,490 + (0,412 \times 0,385) = 0,645$  atau 64,5%.
6. Berdasarkan hasil perhitungan dimensi yang domain dari variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa dimensi promosi memperoleh skor tertinggi dari dimensi lainnya, yaitu sebesar 21,56%.
7. Berdasarkan hasil perhitungan indikator yang domain dari variabel motivasi, diketahui bahwa indikator motivasi intrinsik memperoleh skor tertinggi dari indikator lainnya, yaitu sebesar 50,27%. Dan hasil perhitungan sub indikator yang domain, diketahui sub indikator kebutuhan memperoleh skor tertinggi dari sub indikator lainnya, yaitu sebesar 20,82%.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap prestasi kerja, dan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi dapat memicu prestasi kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi, pada akhirnya prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi juga.

Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari para karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja atas pekerjaan, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja, para karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Selain itu juga perusahaan memberikan motivasi bagi karyawan seperti penghargaan berupa pemberian pujian ataupun pemilihan karyawan berprestasi, dan juga karyawan harus memiliki motivasi dari dalam dirinya, sehingga karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya yang sudah diberikan oleh perusahaan.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan lebih memperhatikan promosi kerja bagi para karyawan. Dengan adanya promosi kerja yang dirasakan adil dari perusahaan dan perusahaan memberikan promosi kerja dengan melihat prestasi kerja karyawan, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja sehingga karyawan dapat menunjukkan dan meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk mendapatkan promosi kerja dari perusahaan. Dengan begitu karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya dalam perusahaan.
2. Diharapkan perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai untuk setiap karyawannya. Karena dengan adanya kesesuaian pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, para karyawan akan merasa senang dan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan begitu para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dengan baik dan dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik pula bagi perusahaan.
3. Para karyawan diharapkan dapat menyadari bahwa motivasi dalam dirinya sendiri merupakan hal penting dalam bekerja. Kebutuhan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan semakin tingginya tingkat kebutuhan yang dirasakan oleh karyawan, para karyawan akan memacu dirinya sendiri untuk bekerja lebih baik dan memiliki prestasi yang tinggi agar kebutuhan hidup yang dimiliki dapat terpenuhi.

4. Para karyawan diharapkan dapat meningkatkan lagi minatnya terhadap pekerjaan, agar pada saat bekerja para karyawan akan merasa tertarik pada pekerjaan yang dilakukan dan merasa semangat dalam bekerja. Dengan begitu para karyawan akan lebih memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dan untuk menunjukkan serta meningkatkan prestasi kerjanya.