

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja, maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja secara positif dan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur, hal tersebut mengartikan bahwa Motivasi Kerja yang mendukung belum tentu bisa meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur, hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka semakin tinggi pula Kepuasan Kerja karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur. Hal tersebut mengartikan bahwa Hipotesis diterima
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur, hal tersebut mengartikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur. Hal tersebut mengartikan bahwa Hipotesis diterima
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur. Semakin tinggi Motivasi Kerja maka akan semakin tinggi pula Kinerja

Karyawan dengan semakin tingginya Kepuasan Kerja pada karyawan perusahaan jasa di Jawa Timur. Hal tersebut mengartikan hipotesis diterima

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pada saat membagikan link google form kepada para responden dilakukan secara online sehingga peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan para responden dan peneliti tidak bisa menjelaskan secara langsung mekanisme pengisian kuesioner melalui google form.
2. Banyak dari responden yang mengisi kuesioner, hanya saja masih banyak juga diantara responden yang tidak mengisi sesuai dengan kriteria yang diminta oleh peneliti. Sehingga masih ada beberapa dari hasil kuesioner yang tidak sesuai kriteria, dan hasil tersebut perlu di eliminasi dari model

## **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan peneliti saat ini, maka peneliti memberi masukan dan saran yang diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

1. Untuk Perusahaan
  - a. Pada variabel Motivasi Kerja, perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan masalah gaji. Dimana pemberian gaji yang dilakukan secara terbuka dan tepat waktu dapat meningkatkan

motivasi karyawan dalam bekerja. Selain itu, tujuan pemberian gaji secara terbuka dan tepat waktu juga untuk menjaga agar motivasi para karyawan tetap terjaga dengan adanya gaji yang diberikan sesuai dan pantas berdasarkan dengan kinerja mereka.

- b. Pada variabel Kepuasan Kerja, pimpinan atau atasan di perusahaan diharapkan untuk lebih menjaga komunikasi dengan cara sering melakukan interaksi secara langsung dengan karyawan. Adanya komunikasi dan interaksi seperti ini ditujukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, karena apa yang mereka lakukan telah mendapat komentar positif dari atasannya. Sehingga hal ini dapat menambah rasa kepercayaan diri dan kepuasan dalam diri karyawan..
  - c. Pada variabel kinerja karyawan, perusahaan diharapkan untuk tegas terhadap segala bentuk kinerja dan aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan profesional. Hal tersebut dilakukan agar dapat meminimalisir adanya keluhan-keluhan yang dilayangkan terkait dengan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya
- a. Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini dan berhubungan dengan variabel kinerja karyawan.

- b. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya bisa menyempurnakan kuesioner dengan menambahkan alamat ataupun lokasi dalam isi kuesionernya



## DAFTAR RUJUKAN

- Faizah, Anak Agung Putu Agung, & I. Wayan Widnyana. 2020. "The Effect of Career Development and Servant Leadership on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in the Employment Agency and Human Resources Development Denpasar City." *International Journal of Contemporary Research and Review* 11(01):21741–51.
- Italiani, Natalia, Musmuliadi Musmuliadi, and Augustine Diju. 2022. "The Influence of Leadership, Organizational Climate, and Work Motivation on Employee's Performance." *Interdisciplinary Social Studies* 1(12):163–75.
- Ketut, Sudiardhita, Mukhtar Saparuddin, Hartono Budi, Herlita, Sariwulan Tuty, and Nikensari Sri Indah. 2018. "The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk." *Academy of Strategic Management Journal* 17(4):1–14.
- Kusuma, Teja, Oka Permadi, Nengah Landra, and I. Nengah Sudja. 2018. "The Impact of Compensation and Work Environment Towards Job Satisfaction To Affect the Employee Performances." *International Journal of Management and Commerce Innovations* 6(2):1248–58.
- Mubarok, Endang Saefuddin. 2019. "The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction." *European Journal of Business and Management* 11 (35):69–79.
- Natsir, Samuel Egenius; Boge Triatmanto; Mohamad. 2020. "Authority Character Education Children Communication Culture Development Education Employee Performance Implementation Indonesia Islam Job Satisfaction Land Law Leadership Learning Legal Protection Notary Performance Responsibility Students Law Enforcemen." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7(10):2364–5369.
- Sapta, I. Ketut Setia, Muafi Muafi, And Ni Made Setini. 2021. "The Role Of Technology, Organizational Culture, And Job Satisfaction In Improving Employee Performance During The Covid-19 Pandemic." *Journal Of Asian Finance, Economics And Business* 8(1):495–505.
- Sathyanarayan, K., & Lavanya, L. (2018). Effect Of Organizational Commitment, Motivation, Attitude Towards Work On Job Satisfaction, Job Performance And Turnover Intention"- VUCA Perspective. *Journal of Management*, 5(4), 445–457.
- Smokrović, E., Gusar, I., Hnatešen, D., & Bačkov, K. (2019). Influence of Work Motivation , Work Environment and Job Satisfaction on Turnover Intention of Croatian Nurses : A Qualitative Study. *Seemedj*, 3(2), 33–44.
- Syamsir. (2020). Competence, Job Satisfaction, Work Motivation, and Job Performance of the Village ("Nagari") Masters in Managing E-Village

Finance. *International Journal of Advanced Science and Technology*,  
29(08), 1337–1350.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

