

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan temuan kajian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pegawai Lembaga XYZ). Berdasarkan temuan uji hipotesis yang dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga XYZ. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai hasil $t_{hitung} 2,856 > t_{tabel} 1,687$ dengan nilai signifikansi (p values) sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga XYZ dengan *original sample* 0,264 yang berarti adanya hubungan positif gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H1) yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Kemudian juga menemukan bahwa variabel beban kerja setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan aplikasi SmartPLS dan menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Lembaga XYZ. Hal ini terkonfirmasi melalui nilai $t_{hitung} 3,579 > t_{tabel} 1,687$ dengan nilai signifikansi atau p values sebesar $0,0001 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga XYZ dengan *original sample* sebesar 0,216 artinya terdapat hubungan positif beban kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, Hipotesis (H2) yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dikatakan dapat diterima.

Selanjutnya, peneliti juga menemukan melalui motivasi kerja, variabel gaya kepemimpinan terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga XYZ. Hal ini terkonfirmasi dari nilai $t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 1,687$ dengan nilai signifikan (p values) sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja, dengan nilai

original sample sebesar 0,285 yang menyatakan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada pegawai Lembaga XYZ. Maka Hipotesis (H3) dapat diterima, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja.

Peneliti juga menemukan bahwa pada variabel beban kerja setelah dilakukan uji hipotesis menggunakan aplikasi SmartPLS dan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada pegawai Lembaga XYZ. Hal terkonfirmasi dari nilai $t_{hitung} 2,319 > t_{tabel} 1,687$ dengan nilai signifikan (*p values*) sebesar $0,010 <$ dari $0,05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja pada pegawai Lembaga XYZ. Selain itu, nilai *original sample* sebesar 0,263 yang menunjukkan terdapat hubungan positif beban kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Hipotesis (H4) yang menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja dapat diterima.

Selain itu, penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Lembaga XYZ. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,009 > t_{tabel} 1,687$ dengan nilai signifikan atau *p values* sebesar $0,022 <$ $0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, ditemukan hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *original sample* sebesar 0,554. Maka Hipotesis (H5) dapat diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dimuat dengan melalui berbagai proses yang disesuaikan dengan prosedur yang telah ditentukan. Meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan bahwa peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian. Sehingga hal tersebut diharapkan bisa dijadikan sebagai hal yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan oleh peneliti berikutnya. Keterbatasan yang ditemukan selama proses penelitian adalah:

1. Proses pengumpulan data dan jawaban responden terhadap pernyataan kuesioner penelitian memerlukan waktu yang cukup lama dikarenakan faktor kesibukan pegawai terhadap pekerjaannya. Namun, untuk mengatasi permasalahan tersebut, peneliti dibantu oleh bagian sekretariat untuk selalu mengingatkan kepada karyawan agar mengisi kuesioner penelitian ini.
2. Keterbatasan sampel yang dapat mengurangi kemampuan hasil dari penelitian yang Tidak bisa diterapkan secara umum untuk kelompok lebih besar, dikarenakan hanya mencakup pada sebuah instansi yang ruang lingkungannya tidak terlalu besar dan tidak terlalu luas.

5.3 Saran

Berdasarkan evaluasi dan analisis yang dilakukan, peneliti menyampaikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, yaitu:

1. Saran aspek teoritis, bagi pembaca terutama mahasiswa atau mahasiswi jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan melanjutkan penelitian tentang kepuasan kerja, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih komperhensif dengan mempertimbangkan penggunaan variabel independent, indikator, dan metode penelitian altefnatif, sehingga penelitian dapat lebih akurat dan konkret.
2. Saran aspek praktis, yaitu bagi instansi sangat penting dalam memahami kebutuhan pegawai guna mendukung tingkat kepuasan mereka. Berikut adalah beberapa saran praktis yang dapat dilakukan yaitu:
 - a. Diharapkan isntansi dapat terus mempertahankan faktor-faktor yang menjadi pendukung dalam peningkatan kepuasan kerja seperti memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, menciptakan kerjasama yang baik antar pegawai, memantau hasil capaian kerja pegawai, menerima pendapat dari bawahan, adanya kegiatan yang memotivasi pegawai, serta atasan memberikan arahan yang jelas dan sesuai.
 - b. Gaya kepemimpinan pada Lembaga XYZ dapat ditingkatkan dengan cara memberikan panduan kepada pemimpin untuk menerapkan prinsip kepemimpinan yang berhasil dan bagaimana memberdayakan kepuasan kerja serta motivasi kerja melalui penerapan gaya kepemimpinan.

- c. Dalam hal beban kerja, kepada Lembaga XYZ untuk kedepannya lebih perhatian terhadap beban kerja yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Hal tersebut bertujuan agar dapat melihat rentang waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dan seberapa sulitnya pekerjaan yang mereka rasakan, serta faktor apa saja yang memicu beban kerja pegawai menjadi tinggi.
- d. Instansi juga penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawainya, sehingga instansi perlu memperhatikan aspek-aspek lain yang mampu memberikan peningkatan dalam memotivasi dalam bekerja pada pegawainya. Misalnya, melakukan briefing sebelum dimulainya pekerjaan dan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang di dapat. Dengan demikian pegawai akan merasakan adanya feedback dari instansi sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan dan dapat *men-support* diri agar dapat memberikan pekerjaan secara lebih kompeten lagi.