

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,399 dan nilai signifikansinya sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis pertama diterima.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,312 dan nilai signifikansinya sebesar 0,067 yaitu lebih besar dari 0,05. Maka hipotesis kedua ditolak.
3. Motivasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada agensi pemasaran produk cabang Surabaya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai pengaruhnya sebesar 0,305 dan nilai signifikansinya sebesar 0,007 yaitu lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis ketiga diterima. Dari kedua variabel tersebut yang

paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel motivasi, hal ini dapat dilihat dari nilai pengaruhnya yang paling besar yaitu 0,399.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Oze Mitra Nusantara pada Cabang Surabaya. Adapun saran-saran sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan berdasarkan teori Mc Clelland yang paling tinggi adalah pada kebutuhan akan berprestasi, oleh sebab itu perlu ada peningkatan pada penambahan dalam pemberian insentif dengan menetapkan aturan-aturan sesuai ketetapan perusahaan. Hal ini bertujuan supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja dan dalam mengejar target yang sudah ditetapkan.
2. Kepemimpinan yang ada pada agensi pemasaran ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pemimpin kurang efektif dalam mendelegasikan tugas kepada karyawan dan kurang cepat dalam pengambilan keputusan atas permasalahan yang dialami karyawan saat bekerja. Maka dari itu perlu ada pembenahan dalam hal terkait sistem kerja pada kepemimpinannya. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa puas terhadap kerjanya terkait permasalahan yang akan terjadi.
3. Kepuasan kerja dapat berjalan dengan baik jika permasalahan yang terdapat dalam pemberian motivasi kerja dapat diatasi dengan baik, dan kepemimpinan dapat menyesuaikan dengan situasi dan kondisi, sehingga dapat menentukan langkah-langkah perbaikan agar kepuasan kerja karyawan lebih meningkat.

