

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin tinggi motivasi maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
4. Kepuasan kerja bukan menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan PG. Madukismo

#### **B. Saran**

1. Direktur PG. Madukismo hendaknya memperhatikan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karena faktor-faktor dari variabel tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Terutama hal yang perlu lebih diperhatikan yaitu mengenai skor jawaban dari kuesioner

yang memiliki skor terendah, dari variabel motivasi yaitu pada pertanyaan nomor 4 mengenai perlengkapan dan peralatan kerja yang ada pada instansi, dari variabel kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan nomor 6 mengenai sikap adil atasan dengan semua bawahan, dan dari variabel kinerja terdapat pada pertanyaan nomor 5 yaitu mengenai tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dengan adanya perhatian yang lebih mengenai hal tersebut diharapkan dapat memberikan dampak yang positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PG. Madukismo.

2. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memodifikasi model yang diajukan dengan menambah variabel-variabel lain, agar kriteria *goodness of fit* yang didapat akan terpenuhi kriteria yang baik dari hasil penelitian ini.

### **C. Keterbatasan**

1. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan tetap PG. Madukismo yang tidak mengambil cuti sehingga tingkat generalisasi hasil penelitian ini masih rendah.
2. Keterbatasan dalam penelitian ini hanya menggunakan satu Variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yaitu hanya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independennya. Untuk peneliti yang akan datang perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, seperti variabel kompensasi, stress kerja dan gaya kepemimpinan. sehingga hasil penelitian yang akan datang akan lebih sempurna.