

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis empiris dan uji hipotesis mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Oriental Group Medan, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama.

Pertama, dari Hipotesis 1, maka Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,785 ($P\text{-value} = 0,000$). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki atau diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan di Oriental Group Medan akan meningkat secara nyata.

Kedua, Hipotesis 2, maka Kepuasan Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,486 ($P\text{-value} = 0,001$), yang menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan performa kerja yang lebih optimal.

Ketiga, dari Hipotesis 3, Motivasi kerja terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,438 ($P\text{-value} = 0,001$). Artinya, dorongan motivasi yang kuat, baik dari dalam diri maupun lingkungan kerja, secara langsung mampu mendorong peningkatan hasil dan kualitas kerja karyawan.

Keempat, Kepuasan Kerja tidak terbukti memoderasi secara signifikan hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur interaksi sebesar 0,189 ($P\text{-value} = 0,059 > 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja bekerja secara independen dalam memengaruhi Kinerja Karyawan di Oriental Group Medan, sehingga tingkat kepuasan kerja tidak secara nyata memperkuat ataupun memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Manajerial

Manajemen Oriental Group Medan disarankan untuk terus memelihara motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

a. Program Penguatan Motivasi Kerja

- Dengan memberikan evaluasi yang tersistem sehingga bisa menjadi acuan dalam peningkatan gaji dan karir.
- Skema incentive yang menarik berbasis target secara transparan
- Penghargaan kepada karyawan yang berprestasi secara rutin
- Kejelasan karir dan tantangan kerja yang sesuai sehingga karyawan dapat bertumbuh

b. Mengelola Kepuasan Kerja secara konsisten

- Memberikan fasilitas kerja yang memadai
- Menciptakan iklim komunikasi terbuka dan budaya kerja yang positif
- Melakukan evaluasi beban kerja serta kebijakan *work-life balance*

5.2.2 Saran Akademis

- Melakukan pengujian Variabel Pemoderasi lain seperti Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja atau Komitmen Organisasi
- Menambah jumlah responden dengan cakupan yang lebih luas agar generalisasi hasil penelitian dapat maksimal
- Melakukan kombinasi analisa, seperti analisa kuantitatif dengan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam) untuk mendapatkan informasi lebih dalam mengenai fenomena yang terjadi yang menyebabkan kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan