

## **BAB VI PENUTUP**

### **6.1 Simpulan**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai *CR* sebesar 3,282 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,001 (lebih kecil dari 5%) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja (Z) akan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional (X1) sebesar 0,378.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai *CR* sebesar 3,541 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja (Z) akan dipengaruhi oleh dukungan organisasi (X2) sebesar 0,412.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai *CR* sebesar 2,342 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,019 (lebih kecil dari 5%) yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya bahwa motivasi kerja (Z) akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X3) sebesar 0,263.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *CR* sebesar 0,346 (lebih kecil dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,730 (lebih besar dari 5%). Artinya kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional sebesar 0,036.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *CR* sebesar 2,353 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,019 (lebih kecil dari 5%) berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh dukungan organisasi (X2) sebesar 0,264.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *CR* sebesar 2,377 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi (*p-value*) sebesar 0,017 (lebih kecil dari 5%) berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh dukungan organisasi (X3) 0,226.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $Z$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai  $CR$  sebesar 2,133 (lebih besar dari 1,96) dan taraf signifikansi ( $p$ -value) sebesar 0,033 (lebih kecil dari 5%) berarti ada pengaruh yang signifikan. Artinya kinerja karyawan ( $Y$ ) akan dipengaruhi motivasi kerja 0,382.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka untuk kepentingan perusahaan sebagai obyek yang dipakai dalam penelitian, sebagai acuan perkembangan praktisi sumberdaya manusia dan juga acuan untuk penelitian selanjutnya :

1. Pihak Perusahaan : Penelitian ini dilakukan Kwartir Cabang Gerakan Pramuka se Jawa Timur sebagai tempat dan obyek serta sumber data. Hasil penelitian menunjukkan gambaran kondisi perusahaan yang disajikan dalam bentuk kesimpulan empiris tentang variabel-variabel yang dipakai untuk analisa penelitian. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi acuan organisasi sebagai strategi untuk mengembangkan potensi kekuatan karyawannya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi kinerja organisasi.
2. Pihak Akademisi : Penelitian ini sebagai bentuk pengkayaan literatur dengan studi sumber daya manusia, diharapkan bisa menambah pustaka referensi dalam acuan studi atau penelitian berikutnya dengan objek yang berbeda dan variasi variabel yang berbeda.