

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Fit model yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan tiga model.

Dari banyaknya model tersebut diketahui hasilnya sebagai berikut :

- a. Pada model I bahwa nilai F tabel sebesar 2,31. Karena nilai F hitung 8,711 lebih besar dari nilai F tabel 2,31. Sehingga hipotesis diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan (X1), pelatihan (X2), kemampuan/keahlian (X3), produktivitas kerja (X4), kinerja (X5) dan reward (X6) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y5).
- b. Pada model II bahwa nilai F tabel sebesar 2,31. Karena nilai F hitung 1,901 lebih kecil dari nilai F tabel 2,31. Sehingga hipotesis ditolak, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan (X1), pelatihan (X2), kemampuan/keahlian (X3), produktivitas kerja (X4), kinerja (X5), reward (X6) dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y5)
- c. Pada model III bahwa nilai F tabel sebesar 2,31. Karena nilai F hitung 8,711 lebih kecil dari nilai F tabel 2,31. Sehingga hipotesis diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan (X1),

pelatihan (X2), kemampuan/keahlian (X3), reward (X4), produktivitas kerja (X5), kinerja (X6) dan secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y5)

Dari hasil diatas diketahui hanya pada model I dan model III yang terjadi pengaruh secara simultan sedangkan pada model II tidak terjadi pengaruh secara simultan.

- a. Dapat diketahui pada model I nilai R Square 0,549 atau 54,9% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan (X1), pelatihan (X2), kemampuan/keahlian (X3), produktivitas kerja (X4), kinerja (X5) dan reward (X6) berpengaruh 54,9% terhadap variabel terikat kepuasan kerja (Y5), Sedangkan sisanya sebesar 45,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regesi ini.
- b. Dapat diketahui pada model II nilai R Square 0,210 atau 21% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan (X1), pelatihan (X2), kemampuan/keahlian (X3), produktivitas kerja (X4), kinerja (X5), reward (X6) dan kepuasan kerja berpengaruh 21% terhadap variabel terikat kinerja (Y5). Sedangkan sisanya sebesar 79% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regesi ini
- c. Dapat diketahui pada model III nilai R Square 0,549 atau 54,9% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan (X1), pelatihan (X2), kemampuan/keahlian (X3), produktivitas kerja (X4), reward (X5), kinerja (X6) berpengaruh 54,9% terhadap variabel terikat

kepuasan kerja (Y5), Sedangkan sisanya sebesar 45,1% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model regesi ini.

Dari hasil diatas diketahui model yang baik adalah model I dan model III. Karena model I dan model III lebih banyak pengaruhnya daro pada model II. Dimana model I dan III memiliki pengaruh sebsar 54,9% sedangkan model II hanya memiliki pengaruh sebanyak 21%.

2. Pengaruh dari 7 variabel yang ada pada banyaknya model sebagai berikut:

#### Model I

- a. Diketahui nilai Sign  $0,838 > 0,05$ . Sehingga pendidikan (X1) tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian (Y1)
- b. Diketahui nilai Sign  $0,394 > 0,05$ . Sehingga pelatihan (X2) tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian (Y1)
- c. Diketahui nilai Sign  $0,004 < 0,05$ . Sehingga kemampuan/keahlian (X3) mempengaruhi produktivitas kerja (Y2)
- d. Diketahui nilai Sign  $0,221 > 0,05$ . Sehingga produktivitas kerja (X4) tidak mempengaruhi kinerja (Y3)
- e. Diketahui nilai Sign  $0,037 < 0,05$ . Sehingga kinerja (X5) mempengaruhi reward (Y4)
- f. Diketahui nilai Sign  $0,000 < 0,05$ . Sehingga reward (X6) mempengaruhi kepuasan kerja (Y5)

## Model II

- a. Diketahui nilai Sign  $0,838 > 0,05$ . Sehingga pendidikan (X1) tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian (Y1)
- b. Diketahui nilai Sign  $0,394 > 0,05$ . Sehingga pelatihan (X2) tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian (Y1)
- c. Diketahui nilai Sign  $0,004 < 0,05$ . Sehingga kemampuan/keahlian (X3) mempengaruhi produktivitas kerja (Y2)
- d. Diketahui nilai Sign  $0,870 > 0,05$  Sehingga produktivitas (X4) tidak mempengaruhi reward (Y3)
- e. Diketahui nilai Sign  $0,000 < 0,05$  Sehingga reward (X5) mempengaruhi kepuasan kerja (Y4)
- f. Diketahui nilai Sign  $0,021 < 0,05$  Sehingga kepuasan kerja (X6) mempengaruhi kinerja (Y5)

## Model III

- a. Diketahui nilai Sign  $0,838 > 0,05$ . Sehingga pendidikan (X1) tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian (Y1)
- b. Diketahui nilai Sign  $0,394 > 0,05$ . Sehingga pelatihan (X2) tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian (Y1)
- c. Diketahui nilai Sign  $0,333 > 0,05$ . Sehingga kemampuan/keahlian (X3) tidak mempengaruhi produktivitas kerja (Y2)
- d. Diketahui nilai Sign  $-0,063 > 0,05$  Sehingga reward (X4) tidak mempengaruhi produktivitas kerja (Y2)

- e. Diketahui nilai Sign  $0,221 > 0,05$ . Sehingga produktivitas kerja (X5) tidak mempengaruhi kinerja (Y3)
- f. Diketahui nilai Sign  $0,021 < 0,05$ . Sehingga kinerja (X6) tidak mempengaruhi kepuasan kerja (Y4)

## B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di UKM yang ada di Kasongan Bantul yaitu pengrajin gerabah, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada model I dan III, tentu mempunyai implikasi dalam bidang UKM yang diteliti, khususnya pengrajin gerabah. Sehubungan dengan hal tersebut maka implikasi yang dapat dilakukan UKM ini pada model I dan III yaitu :

1. Hasil pada model I yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebanyak 54,9%
2. Hasil pada model Iii yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebanyak 54,9%

Untuk itu perlu adanya upaya-upaya yang harus dilakukan oleh UKM diantaranya sebagai berikut :

1. Model I dan model III

Dalam mencapai suatu kepuasan kerja dalam suatu lembaga/perusahaan, khususnya UKM ternyata banyak dipengaruhi oleh variabel lain. Pada model I dan III ini terdapat 6 variabel yang menuju kepuasan dimana tiap variabel tersebut tidak semuanya yang signifikan yang artinya lembaga/perusahaan yang terkait harus mengatasi variabel yang tidak signifikan tersebut dengan meningkatkan variabel yang sudah signifikan.

Selain itu pada model I ini diketahui pendidikan, pelatihan, produktivitas tidak signifikan sedangkan pada model III penelitian, pendidikan, kemampuan, reward dan produktivitas tidak signifikan yang lebih banyak, jadi sebaiknya model yang dipakai oleh UKM ini yaitu model I karena urutan dari tiap variabel tersebut mempengaruhi kepuasan kerja juga. Dimana pada model I ini yang harus diperbaiki pada pendidikan kinerja, dan pelatihan serta produktivitas karyawan. Sedangkan untuk kemampuan, kinerja dan reward yang telah dilakukan sebaiknya ditingkatkan kembali. Selain itu juga perlu dilakukannya lagi penelitian terhadap faktor-faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, penulis mempunyai beberapa saran kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini.

1. Diketahui pendidikan dan pelatihan tidak mempengaruhi kemampuan/keahlian. Dari hasil data statistik diketahui ada kemungkinan yang menjadi penyebab dari tidak ada pengaruh dari indikator pendidikan ini ada pada B2 yang memiliki mean terkecil yaitu para karyawan banyak yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan pendidikannya. Oleh sebab itu, selayaknya perusahaan melakukan B4 yang memiliki mean terbesar untuk mengatasi dari B2 yaitu dengan meningkatkan pendidikan akademis yang dapat meningkatkan kualitas karyawan juga untuk meningkatkan jenjang karir perkerjaan karyawan tersebut. Sedangkan pada indikator pelatihan diketahui pada B2 memiliki mean terkecil, yaitu para karyawan setelah

mengikuti pelatihan ternyata belum bisa meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu untuk mengatasi B2 ini selayaknya perusahaan dapat melakukan B1 yang memiliki mean terbesar, yaitu perusahaan tetap melakukan pelatihan karena dengan program pelatihan dapat membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah.

2. Diketahui produktivitas kerja tidak mempengaruhi kinerja. Sehingga ada kemungkinan yang menjadi permasalahan pada indikator produktivitas kerja berasal dari B2 dan juga B4 yang memiliki mean terkecil, yaitu karyawan perusahaan masih belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target perusahaan sehingga bisa menyebabkan kurangnya ketelitian dalam proses pekerjaan. Oleh sebab itu untuk mengatasi permasalahan tersebut selayaknya perusahaan dapat melakukan B1 dan B3 untuk mengatasi B2 dan B4 yang memiliki mean terbesar, yaitu dengan target pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan bukan dari target perusahaan yang memang sebelumnya kemampuan dari karyawan tersebut sudah sesuai standar perusahaan.
3. Diketahui produktivitas tidak mempengaruhi reward. Sehingga ada kemungkinan yang menjadi permasalahan pada indikator produktivitas kerja berasal dari B2 dan juga B4 yang memiliki mean terkecil, yaitu karyawan perusahaan masih belum bisa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target perusahaan sehingga bisa menyebabkan kurangnya ketelitian dalam proses pekerjaan yang kemungkinan tidak adanya reward yang diberikan. Oleh sebab itu untuk mengatasi permasalahan tersebut

selayaknya perusahaan dapat melakukan B1 dan B3 untuk mengatsi B2 dan B4 yang memiliki mean terbesar, yaitu dengan target pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan karyawan bukan dari target perusahaan yang memang sebelumnya kemampuan dari karyawan tersebut sudah sesuai standar perusahaan.