

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang meliputi hasil analisis dan pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT VADS Indonesia Cabang Yogyakarta, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja.
2. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, karena menurut hasil dari penelitian, nilai signifikansinya adalah 0,181 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0,05.
4. Pendidikan dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena satu dari dua hubungan yang terlibat tidak sesuai dengan syarat diterimanya hipotesis, yaitu nilai signifikansi antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,181, dimana nilai signifikansi lebih besar dari pada 0,05.

## 5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan terkait dengan kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk memaksimalkan tingkat pendidikan dan gaya kepemimpinan. Karena pendidikan dan gaya kepemimpinan mempunyai peranan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dan untuk variabel kepuasan kerja, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Agar manfaat seperti yang sudah di kemukakan oleh Nitisemito (2002) dapat tercapai, antara lain : pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil, produktivitas kerja dapat ditingkatkan dan ongkos per unit dapat diperkecil.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, disarankan kepada

peneliti selanjutnya untuk pengisian kuesioner Variabel Kinerja Karyawan agar diisi oleh pimpinan dari sample yang digunakan.

### **1.3 Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan yang dialami dalam penulisan penelitian ini adalah jumlah karyawan yang sangat banyak yang bekerja di PT VADS Indonesia cabang Yogyakarta. Maka dari itu, dalam penelitian ini, objek penelitian di sempitkan menjadi karyawan yang bekerja pada *project* TM100 saja. Selain itu, pada proses penyebaran kuesioner mengalami beberapa hambatan sehingga memperpanjang proses pengumpulan kusioner, hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja pada *project* TM100 bekerja secara *shifting*, maka dari itu pengumpulan kuesioner selesai pada hari ke 7 dari hari pertama penyebaran kuesioner. Penyebaran kuesioner hanya dilakukan kepada karyawan *project* TM100 karena penyebaran kuesioner tidak mendapatkan izin dari *project* lain selain TM100, hal ini dikarenakan perbedaan peraturan disetiap *project*.

