

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,861 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ menyatakan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H1 diterima.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi dari kepuasan kerja sebesar 0,427 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ menyatakan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H2 diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi dari motivasi kerja sebesar 0,231 dengan nilai signifikan sebesar $0,108 > 0,05$ menyatakan signifikan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H3 ditolak.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman. Hal ini ditunjukkan dari koefisien regresi sebesar 0,367647, dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ menyatakan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H4 diterima.

5. Uji Sobel

Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,04370116 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,94, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,367647 signifikan yang berarti ada pengaruh mediasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, sehingga H4 diterima.

6. Uji Kelayakan Model

Berdasarkan tabel persamaan 1 dan persamaan 2 dapat dilihat bahwa signifikansi dari dua model penelitian di atas adalah $0,000 < 0,05$, maka kedua model penelitian ini dikatakan layak

7. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,551 atau 55,1%, artinya bahwa 55,1% variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan pengaruh sebesar 55,1% terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 44,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman diharapkan pemimpin mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan pula kepuasan kerja sehingga pegawai yang puas dapat meningkatkan kinerja pegawai yang maksimal.
2. Bagi peneliti selanjutnya mungkin perlu ditambahkan variabel yang lain, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan kerja untuk mengetahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman, untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan variabel yang lainnya, sehingga dapat membantu penelitian selanjutnya.