

BAB VI

PENUTUP

5.2 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1): Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa makin semakin baik kepemimpinan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua (H_2): Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti tingginya komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan
3. Hipotesis ketiga (H_3): Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik tingkat kepemimpinan yang ditunjukkan karyawan dalam organisasi akan menjadikan kinerja karyawan semakin baik.
4. Hipotesis keempat (H_4): komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tingginya komitmen organisasi maka akan semakin tinggi kinerja karyawan
5. Hipotesis kelima (H_5): Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang berarti pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berperan sebagai variabel intervening.

6. Kepuasan kerja memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat berperan sebagai variabel intervening

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang diberikan antara lain:

1. Kepemimpinan menjadi hal yang perlu diperhatikan di Brimob Batalyon B Pelopor melihat hubungan yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan sehingga perlu menjadi perhatian serius agar lebih meningkatkan kepemimpinan di Brimob Batalyon B Pelopor.
2. Komitmen Organisasi meskipun tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja tetapi harus sangat diperhatikan oleh Brimob Batalyon B Pelopor hal ini disebabkan komitmen organisasi memberikan dampak yang cukup besar mempengaruhi kinerja melalui peningkatan kepuasan

kerja. BRIMOB Batalyon B Pelopor hendaknya selalu menjaga agar para karyawannya selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kepuasan kerja memberikan dampak yang sangat tinggi dalam mempengaruhi kinerja Anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob Polda Papua Barat. Sangat penting bagi Brimob Batalyon B Pelopor dalam memelihara kepuasan kerja para karyawan jika ingin karyawan mempunyai kinerja yang maksimal.
4. Kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan dari setiap perusahaan oleh karena itu Brimob Batalyon B Pelopor diharapkan selalu mengevaluasi pola kepemimpinan, meningkatkan Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja karyawan jika ingin para karyawan berkinerja semaksimal mungkin.
5. Bagi peneliti berikutnya lebih melihat variabel Komitmen Organisasi dikarenakan hubungan Komitmen Organisasi terhadap kinerja tidak signifikan pada penelitian di lembaga penelitian sehingga diharapkan menggunakan variabel lain dalam melihat kinerja karyawan.