

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini mengembangkan 5 hipotesis yang akan dibuktikan dengan data yang diperoleh dan diperoleh dari penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada penelitian ini distribusi Pendidikan tidak merata dan mayoritas responden masih berusia muda sehingga menjadikan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

### 5.3. Saran

Saran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan manufaktur dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dimasa mendatang, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kepedulian kepada karyawan, meningkatkan gaji karyawan, memberikan supervisi yang baik, dan pekerjaan tidak monoton.
2. Pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan sebaran umur responden yang lebih bervariasi.
3. Pada penelitian selanjutnya dapat diharapkan sebagai sarana informasi untuk perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih berkualitas.
4. Pada penelitian selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk melakukan penelitian tentang motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan, serta menggunakan perusahaan pada saat yang berbeda dan menggunakan metode yang berbeda.