

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data yang diperoleh, mengenai analisis pengaruh kepemimpinan, kinerja pegawai, motivasi dan informasi teknologi terhadap kepuasan kerja pegawai maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 2.147 lebih besar dari T tabel ($2.147 > 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 1.391 lebih besar dari T tabel ($1.391 > 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 5.428 lebih besar dari T tabel ($5.428 > 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dalam bekerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
4. Tidak terdapat pengaruh langsung informasi teknologi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 0.773 lebih kecil dari T tabel ($0.773 < 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa belum tentu semakin baik informasi teknologi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
5. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang

menunjukkan nilai T statistik sebesar 0.283 lebih kecil dari T tabel ($0.283 < 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat melemahkan hubungan antara keduanya.

6. Tidak terdapat pengaruh kinerja pegawai yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 0.440 lebih kecil dari T tabel ($0.440 < 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat melemahkan hubungan antara keduanya.
7. Terdapat pengaruh motivasi yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 1.694 lebih besar dari T tabel ($1.694 < 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat melemahkan hubungan antara keduanya namun masih menyebabkan adanya pengaruh diantara keduanya.
8. Terdapat pengaruh teknologi informasi yang dimoderasi oleh umur pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai secara signifikan. Hal itu dilihat dari hasil analisa data yang menunjukkan nilai T statistik sebesar 1.383 lebih besar dari T tabel ($1.383 < 1.286$). Hal ini menunjukkan bahwa umur bersifat menguatkan hubungan antara keduanya.

5.2 Saran

Penelitian ini menunjukkan bahwa umur pegawai tidak dapat memoderasi dengan baik semua variabel independen terhadap variabel dependennya. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel moderating lain yang dapat meningkatkan hubungan antara kepemimpinan, kinerja pegawai, motivasi dan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja pegawai.