

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari Penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di perbankan Syari'ah Cirebon. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil nilai p-value gaya kepemimpinan ($\text{sig.t} < 0,05$ yaitu $0,389 > 0,05$, dan nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $0,867 < 1,99897$, motivasi dengan nilai signifikan $0,419 > 0,05$, dan nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $0,814 < 1,99897$. sedangkan insentif secara parsial berpengaruh positif signifikansi terhadap kepuasan kerja di perbankan Syari'ah Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ yaitu $3,397 > 1,99897$.
- 2) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja di Perbankan Syari'ah Cirebon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $15,400 > 2,76$.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di perbankan Syari'ah Cirebon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai p-value ($\text{sig.t} < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, dan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $8,015 > 1,99897$.

- 4) Secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di perbankan Syari'ah Cirebon. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $54,294 > 2,76$.
- 5) Gaya kepemimpinan, motivasi, dan intensif melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di perbankan Syari'ah Cirebon. Hal ini ditunjukkan bahwa 52,1 % kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif melalui kepuasan kerja.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan hasil kajian dari bab sebelumnya, selanjutnya peneliti dapat memberi sumbangan saran dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Karyawan sebaiknya diberikan kesempatan yang lebih besar, dalam memberikan masukan untuk memecahkan sebuah permasalahan sehingga karyawan akan semakin merasa ikut memiliki perasaan dan timbul motivasi dari diri karyawan untuk bekerja dengan motivasi yang sangat tinggi.
- 2) Karyawan adalah aset besar bagi perusahaan, pemenuhan kebutuhan baik dari segi materi atau non materi karyawan sangatlah penting sekali. perhatian kepada karyawan bukan cuman kebutuhan materi saja yang harus ditingkatkan, namun kebutuhan non materi juga harus diperhatikan sebanding dengan pemenuhan kebutuhan materi.
- 3) Hendaknya perusahaan lebih mendorong karyawan untuk selalu menetapkan tujuan dalam melakukan kegiatan atau bekerja sehingga karyawan akan mengetahui apa yang harus dikerjakan dan tahu apa yang

harus dicapai dengan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.