

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup ini menyajikan sintesis akhir yang ditarik dari temuan penelitian serta memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan studi di masa mendatang. Kesimpulan yang dipaparkan merupakan jawaban atas rumusan masalah, sementara saran yang diajukan dimaksudkan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam kajian pada bidang terkait.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mendalam yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini merumuskan sejumlah simpulan fundamental sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama dalam studi ini diterima, mengingat motivasi kerja (X) terbukti memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Keberartian hubungan ini ditunjukkan oleh koefisien jalur senilai +0,387 serta nilai signifikansi sebesar 0,003 (< 0,05). Secara praktis, hasil ini menegaskan bahwa penguatan motivasi merupakan langkah strategis dalam memperbaiki hasil kerja organisasi. Secara substantif, hasil ini memvalidasi *Goal-Setting Theory* dan *Expectancy Theory*, yang menggarisbawahi bahwa dorongan motivasi yang bersumber dari target yang terukur serta ekspektasi terhadap imbalan akan memicu peningkatan upaya, strategi kerja yang efektif, dan persistensi yang tinggi dalam merealisasikan target operasional organisasi.
2. Kedua, Motivasi Kerja (X) teridentifikasi memiliki dampak positif serta signifikan secara substansial terhadap Kepuasan Kerja (Z), sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima. Hal ini didukung oleh koefisien jalur sebesar +0,450 dengan nilai p-value 0,000. Temuan ini mengukuhkan

relevansi Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, di mana elemen-elemen motivator—seperti dorongan untuk berprestasi, otonomi dalam tanggung jawab, dan rekognisi atas hasil kerja—terbukti menjadi determinan utama yang secara efektif menciptakan rasa puas di kalangan manajer serta pengawas SPBU.

3. Dukungan terhadap hipotesis ketiga mengindikasikan adanya korelasi positif antara kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien +0,444 ($p = 0,017$). Angka tersebut membuktikan bahwa aspek kepuasan adalah faktor kunci dalam memacu prestasi kerja. Secara praktis, karyawan yang merasa puas terhadap perannya di perusahaan akan lebih terdorong untuk bekerja secara totalitas, sehingga memberikan nilai tambah yang signifikan bagi kinerja operasional secara keseluruhan.
4. Hasil studi ini mengonfirmasi secara fundamental bahwa kepuasan kerja (Z) menjembatani hubungan antara motivasi (X) dan kinerja (Y) melalui mekanisme mediasi parsial. Berdasarkan perhitungan koefisien tidak langsung senilai +0,200 ($p < 0,05$), motivasi kerja terbukti memengaruhi efektivitas staf lewat dua jalur sekaligus. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi berfungsi ganda: sebagai pendorong langsung produktivitas dan sebagai pembentuk kepuasan kerja. Kepuasan ini bertindak sebagai jembatan psikologis yang mengubah dorongan motivasi menjadi hasil kerja yang lebih berkualitas bagi perusahaan.
5. Usulan upaya untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja di SPBU wilayah kabupaten Rokan Hilir harus berfokus pada faktor motivator intrinsik, terutama bagi level manajerial dan pengawas, karena kepuasan kerja terbukti memediasi kemajuan kinerja. Rekomendasi utamanya meliputi: membentuk sistem pengakuan yang jelas melalui penghargaan berbasis target; memberikan otonomi yang terukur melalui delegasi pengambilan keputusan operasional; menyediakan jalur pengembangan

karir melalui pelatihan kepemimpinan dan rotasi tugas untuk menumbuhkan potensi diri; serta memperkuat komunikasi dan dukungan dengan pertemuan rutin yang terbuka. Implementasi strategi ini akan memastikan karyawan tidak hanya termotivasi untuk bekerja keras, tetapi juga merasa dihargai, bertanggung jawab, dan mempunyai prospek masa depan yang lebih baik, menghasilkan kinerja yang optimal dan stabil.

5.2 Saran

Penelitian ini telah membuktikan peran kepuasan kerja selaku variabel mediasi. Pengkajian berikutnya disarankan guna menguji variabel moderasi: menambahkan variabel yang berpotensi memoderasi hubungan seperti lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, atau dukungan sosial atasan (*perceived supervisor support*). Hal ini akan menambah pemahaman yang lebih dalam mengenai kapan dan kondisi apa motivasi dan kepuasan paling efektif meningkatkan kinerja.

