

## **BAB V**

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi, prestasi kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel yang semuanya berada di atas 0,05, serta nilai F pada uji ANOVA sebesar 0,288 dengan signifikansi 0,885 yang menandakan model regresi secara keseluruhan tidak signifikan.
2. Nilai R Square sebesar 0,012 dan Adjusted R Square yang negatif (-0,030) menunjukkan bahwa kontribusi keempat variabel independen dalam menjelaskan variasi kepuasan karyawan sangat rendah, bahkan cenderung tidak relevan. Ini menandakan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model yang lebih dominan memengaruhi kepuasan karyawan.
3. Selain itu, reliabilitas instrumen yang digunakan juga menjadi perhatian, karena nilai Cronbach's Alpha sebesar -0,213 mengindikasikan bahwa terdapat kemungkinan kesalahan pengkodean item atau ketidakkonsistenan dalam penyusunan kuesioner, sehingga instrumen pengukuran dianggap tidak reliabel.

### **B. Saran**

1. Disarankan untuk meninjau kembali instrumen penelitian, terutama dalam hal pengkodean item dan validitas konstruk, agar hasil pengukuran lebih dapat dipercaya dan konsisten. Pemeriksaan terhadap item yang seharusnya dibalik (reverse-coded) juga sangat penting dilakukan sebelum analisis.
2. Perlu dilakukan eksplorasi terhadap variabel lain yang lebih relevan dan potensial dalam memengaruhi kepuasan karyawan, seperti kompensasi, keseimbangan kerja-hidup,

pengakuan, dan peluang pengembangan karier. Variabel-variabel ini mungkin memberikan penjelasan yang lebih baik dalam model.

3. Sebagai tambahan, penggunaan metode analisis yang lebih sesuai seperti regresi nonparametrik atau uji jalur (path analysis) dapat dipertimbangkan jika asumsi klasik tidak terpenuhi, terutama mengingat adanya hasil uji normalitas yang inkonsisten antara Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk.