

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. LMX berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik LMX akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. LMX berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik LMX yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan meningkat, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
4. LMX berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi parsial. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan LMX dan melalui kepuasan kerja para karyawan.

5.2 Keterbatasan

Koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai sebesar 0,682 atau 68,2%. Hal ini menunjukkan bahwa LMX memberikan dampak positif sebesar 68,2% terhadap kinerja karyawan UD GOFFT Production Ngawi, dengan faktor lain di luar cakupan penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 31,8%. Keterbatasan literatur dari studi sebelumnya tentang kepuasan kerja sebagai mediator yang masih kurang.

5.3 Saran

a. Saran Akademis (Bagi Penelitian Selanjutnya)

Apabila penelitian selanjutnya ingin meneliti dengan variabel yang sama sebaiknya menambahkan populasi dan sampel, agar menambah literatur penelitian kepuasan kerja sebagai pemediasi.

b. Saran Praktis (Bagi pihak UD GOFFT Production Ngawi)

1. Dengan memperhatikan seluruh aspek kinerja karyawan, khususnya komponen kemandirian yang memiliki skor rata-rata terendah (4,15) pada skala tertinggi (5,00), kinerja pegawai dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan. Memberi orang kebebasan untuk mengatasi masalah mereka sendiri dan menawarkan pelatihan dapat meningkatkan kemandirian.
2. Dengan memperhatikan seluruh bagian LMX, khususnya aspek kepercayaan yang memiliki nilai rata-rata atau reaksi terendah (4,11) dari nilai skala maksimum (5,00), LMX dapat dipertahankan bahkan diperluas. Dengan mengambil tindakan yang bermanfaat, meminta dan bertukar solusi satu sama lain, dan menghabiskan waktu bersama membicarakan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, seseorang dapat membangun kepercayaan.
3. Secara khusus, kepuasan kerja di UD GOFFT Production Ngawi harus memperhatikan aspek promosi yang memiliki skor rata-rata terendah (4,20 dalam skala 5,00) untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja. Proses promosi akan ditingkatkan dengan memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan dengan mempromosikan mereka yang berhasil menjadi orang yang kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baron, R.M., dan Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration. *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, 51 (6): 73-82.
- Breukelen, W. van, Schyns, B., dan Le Blanc, P. *Leader–Member Exchange Theory and Research: Accomplishments and Future Challenges*, 2(3): 295–316 DOI: 10.1177/17427150060666023.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5. Volume 5 (2).
- Elshifa, A. (2018). Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi *Organization Citizenship Behaviour* (OCB). Politeknik Pusmanu Pekalongan. *Economicus*, Vol. 12 No. 1-Juni 2018.
- Ghozali, I. (2018). *Ekonometri: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*.
- Handayani, U. dan Soliha, E. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh *Leader Member Exchange* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja. *Journal of Economic and Business INDICATORS* Vol 2 (1) (2020). <http://indicator.iseisemarang.or.id/index.php/jebis>.
- Harthantyo, Y. dan Rahardjo, M. (2017). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Percieved Organizational Support (POS) Terhadap Komitmen Afektif (Studi Kasus Pada Karyawan Rumah Sakit Mekar Sari Bekasi). *Diponegoro Journal of Management* 6 (4):1–13.

- Justiana, S., Suseto, S., dan Kananlua, P. (2019). Pengaruh *Leader-Member Exchange* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Peran Variabel Mediasi Work Engagement Pada PT. Listrik Negara (PERSERO) Area Bengkulu. *Management Vol.14 No.1:51-62*.
- Liden, R.C., & Maslyn, J. M. (1998). *Multi-dimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. Journal of Management*, 24:43-72.
- Lie, T. F., dan Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. *Union Event Planner*, 6(1), 1–6.
- Makawimbang, Jerry H. 2018. *Kepemimpinan Pendidikan yang Bermutu*. Bandung: ALFABETA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Bandung: Rosda.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management terjemahan*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Munawaroh., Yuniarti, D., dan Hayati, Memi N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013. FMIPA Universitas Mulawarman, Vol. 6 No.2- November 2015.
- Northouse, Peter G. (2017). *Kepemimpinan, Teori, dan Praktik*, Edisi ke 6. Jakarta : PT. Indeks.
- Pusparini, A.C. (2018). Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.Universitas Negeri Surabaya
[.https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23711](https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/23711) tanggal 11 Oktober 2022.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 16, Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat-
- Sari, R. N. I., dan Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Akarsa.

- Sidharta, G. (2020). Teori Pertukaran Sosial (Sosial Exchange Theory). Universitas Mercu Buana.
<https://www.researchgate.net/publication/344774544>
- Sinambela, L.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P.R dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Salemba Empat Edisi 16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono.(2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Bandung:Alfabeta,cv.
- Suharnomo, S. dan Kartika, D. (2018). Leader-member exchange, job satisfaction, employee engagement, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1 (2): 121-128 DOI: <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.121-12>.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Taqiuddin, H., Tricahyadinata I., dan Sampeliling A. (2018). Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Teladan Prima Group Kota Samarinda. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman. *Forum Ekonomi*, 20 (2) 2018.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wijanto, A.E., dan Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, AGORA Vol. 1, No. 1, <https://www.neliti.com/id/publications/36262/pengaruh-leader-member-exchange-terhadap-kepuasan-kerja-motivasi-kerja-dan-komit> , tanggal 22 Oktober 2022.
- Wijanto, E.A., dan Sutanto, E.M. (2013). Pengaruh *Leader Member Exchange* Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada PT. X. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Surabaya. *Agora* Vol.1,No. 1, (2013).

Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: PT Indeks.

Zulfa, N. F. (2021). *Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia* (Studi Pada Universitas Negeri Surabaya). Fakultas Ekonomi, Volume 9, Nomor 1. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/11776> 11 Oktober 2022.