

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan pada tukang ukir di Jepara, serta berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja, hal ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi sebesar  $-0,359$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $-5,910 > 2,021$ ) dan nilai signifikansi pada uji  $t$  sebesar  $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang negatif atau berlawanan arah terhadap keinginan pindah kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik sikap seorang pemimpin kepada bawahannya maka keinginan pindah kerja tukang ukir akan semakin berkurang.
2. Variabel kepuasan kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja, hal ini dibuktikan dengan adanya uji statistik koefisien regresi sebesar  $-0,142$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $-2,558 > 2,021$ ) dan nilai signifikansi pada uji  $t$  sebesar  $0,014 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang negatif atau berlawanan arah terhadap keinginan pindah kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar rasa kepuasan kerja seorang karyawan tukang ukir, maka akan semakin berkurang keinginan pindah kerja.
3. Secara bersama-sama variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel keinginan pindah kerja ( $Y$ ) tukang ukir di Jepara, karena berdasarkan uji statistik diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar  $30,235 > f$  tabel sebesar  $3,20$  dan nilai signifikansi pada uji  $F$  sebesar  $0,000 < \text{nilai signifikansi } 0,05$ . Besarnya pengaruh tersebut dapat diketahui dari nilai *adjusted R square*

sebesar 0,573, artinya variabel *independent* yang terdiri dari kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) memberikan kontribusi sumbangan sebesar 57,3% terhadap keinginan pindah kerja tukang ukir di Jepara. Sehingga masih ada kekurangan sebesar 42,7% yang merupakan faktor yang tidak ada dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang penulis berikan untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak pemilik meubel di Jepara, di antaranya yaitu:

1. Karena kepemimpinan berpengaruh terhadap keinginan pindah kerja, maka disarankan untuk pemilik meubel agar bisa menjaga karyawannya agar tetap bekerja di tempat usahanya dengan beberapa cara di antaranya dengan memperbaiki sikap untuk lebih memperhatikan karyawan, menghargai hasil kerja karyawan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja dari karyawan.
2. Pemimpin perusahaan harus bisa menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, mempererat hubungan dengan para karyawan serta menerima segala keluhan dari para karyawan.