

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
4. Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
5. Berdasarkan nilai koefisien uji t terbesar, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

1.2 Keterbatasan Peneliti

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada penelitian ini hanya kompensasi, motivasi dan pengembangan karir, sedangkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu sampel instansi saja, yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk mengetahui dan membandingkan pengaruh dari kompensasi, motivasi dan pengembangan karir akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

1.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a. Instansi diharapkan untuk lebih memperhatikan kompensasi karena didalam penelitian ini, kompensasi tidak mempunyai hubungan yang signifikan tetapi positif terhadap kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta. Dalam kompensasi salah satu faktor yang mempengaruhi adalah ketetapan pemerintah terhadap upah minimum yang diberikan kepada karyawan. Dengan peraturan tersebut membuat instansi membatasi pemberian kompensasi sesuai standar. Maka dari itu disarankan

untuk instansi memberikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan. Untuk menentukan prestasi kerja, instansi dapat membuat penilaian kerja karyawan dengan melihat kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kehadiran karyawan. Dengan memberikan kompensasi berdasarkan prestasi kerja karyawan, diharapkan dapat meningkatkan dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

- b. Instansi diharapkan untuk lebih mempertahankan motivasi dengan cara memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya yang mendukung pelaksanaan tugasnya dan memberikan dorongan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya supaya karyawan memiliki jenjang karir yang lebih baik. Karyawan akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motivasi kerja tinggi. Motivasi kerja yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motivasi kerja yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih maksimal. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

c. Instansi diharapkan untuk lebih mempertahankan pengembangan karir dapat dilakukan dengan bantuan program pendidikan dan latihan, dengan program ini diharapkan karyawan dapat menambah wawasan, pengalaman, kemampuan dan keahlian sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya. Baik tidaknya karyawan dalam pengembangan karirnya akan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Sehingga pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

2. Bagi para peneliti selanjutnya.

- a. Penelitian ini hanya menggunakan satu instansi saja yakni Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 51 responden yang diteliti. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dan menambah jumlah responden lebih dari 51 karyawan.
- b. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi, motivasi dan pengembangan karir untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, disarankan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel lainnya untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

