

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Artinya apabila variabel kompetensi pegawai mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
2. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
3. Budaya kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Artinya apabila variabel budaya kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
4. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.
5. Kepuasan kerja pegawai terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Artinya apabila variabel kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan kepada Kepala Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang untuk meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan Kementerian Agraria perlu meningkatkan kepuasan para pegawai. Karena kepuasan pegawai terbukti

memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Biro Keuangan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator kepuasan dengan gaji yang diterima dan indikator mengenai kepuasan atas benefit atau tunjangan yang diberikan dirasa para pegawai belum terlaksanakan dengan optimal. Sehingga, perlu adanya penyesuaian pemberian gaji serta tunjangan kepada para pegawai berdasarkan bobot pekerjaan yang dibebankan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai selama berada di lingkungan Kementerian Agraria.

Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja. Terkait kompetensi pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai tingkat pemahaman tentang peraturan yang ada di organisasi. Oleh sebab itu, perlu adanya ketepatan pemberian posisi kerja sesuai dengan pemahaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Kemudian, terkait dengan gaya kepemimpinan perlu adanya perhatian mengenai kemauan pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada pegawai yang kelihatan terabaikan. Sedangkan terkait dengan budaya kerja, hal yang perlu mendapatkan perhatian mengenai pelaksanaan aktivitas kerja harus dapat lebih berorientasi pada tim ketimbang pada individu-individu. Selanjutnya, pada variabel lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan yaitu mengenai sirkulasi udara diruang kerja, pewarnaan ruangan, kebersihan lingkungan kerja, dan hubungan antara karyawan dan pimpinan harus dapat terjalin dengan baik. Diharapkan dengan memperbaiki indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja para pegawai.

Kepada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan penelitian analisis jalur. Sehingga dapat diketahui pengaruh secara langsung variabel kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih luas apakah keberadaan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi pegawai, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai atau tidak.