

## BAB V

### PENUTUP

#### V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka hasil hipotesis secara rinci dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil Hipotesis pertama membuktikan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Bagian Urusan Dalam Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,722, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 52,1 % dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,722 > 1,987$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- b. Hasil Hipotesis kedua membuktikan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Bagian Urusan Dalam Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,758, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 57,4 % dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,212 > 1,987$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- c. Hasil Hipotesis ketiga membuktikan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Bagian Urusan Dalam Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,740, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 54,7 % dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,677 > 1,987$ ), dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
- d. Hasil Hipotesis keempat membuktikan bahwa Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Bagian Urusan Dalam Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,875, koefisien determinasi (*Adjuts R Square*) sebesar 75,7 % dan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar  $93,427 >$  dari  $F_{tabel}$  2,711 dan tingkat signifikansi uji F sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## V.2 Implikasi Manajerial

- a. Bahwa variabel Kompetensi memiliki peran yang sangat dominan dalam pencapaian Kepuasan Kerja Pegawai. Kompetensi sangat terkait dengan pengetahuan ( *Knowledge* ) serta ketrampilan ( *Skill* ) yang dapat mendukung pelaksanaan suatu tugas pegawai menjadi lebih baik. Pengetahuan pegawai supaya dapat terus berkembang seiring dengan meningkatnya karier seseorang dalam mendukung suatu jabatan, maka manajemen hendaknya dapat lebih memperbanyak program pendidikan atau pelatihan yang dapat berkembangnya pengetahuan dan ketrampilan Pegawai.
- b. Bahwa variabel Kompensasi mendukung pencapaian Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini yang perlu di perhatikan pihak manajemen dalam mendukung kepuasan kerja agar pemberian Insentif berdasarkan beban kerja seseorang pegawai yang bertujuan untuk menggiatkan pekerja agar bersemangat dalam bekerja dan mencapai hasil yang dikehendaki.
- c. Bahwa Lingkungan Kerja mendukung pencapaian Kepuasan Kerja Pegawai. Hal ini yang perlu di perhatikan pihak manajemen dalam mendukung kepuasan kerja agar penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari.

## V.3 Saran

Untuk penelitian lebih lanjut disarankan penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, misalnya variabel pengembangan karir atau diklat.

Disarankan pula kepada pihak pimpinan untuk mempertimbangkan aspek-aspek kompensasi untuk meningkatkan gaji, insentif, asuransi, tunjangan, pensiun sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya yang diberikan dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang semakin baik, serta lingkungan kerja lebih memperhatikan tata ruang, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan

kebisingan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya.

