

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan di Bagian Keuangan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan persamaan regresi berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$KP = 2,292 + 0,330 G + 0,487 K \dots\dots\dots (1)$$

$$KP = 3,893 + 0,120 G \dots\dots\dots (2)$$

$$KP = 8,266 + 0,283 K \dots\dots\dots (3)$$

Artinya dari persamaan diatas adalah:

$\alpha_0 = 2,292$ artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi sama dengan nol, maka kepuasan kerja sama dengan 2,292.

$\alpha_1 = 3,893$ artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan sama dengan nol, maka kepuasan kerja sama dengan 3,893.

$\alpha_2 = 8,266$ artinya jika nilai variabel kompensasi sama dengan nol, maka kepuasan kerja sama dengan 8,266.

$\beta_1 = 0,330$ artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satu, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,330 dengan asumsi variabel independen lain sama dengan nol.

$\beta_2 = 0,487$ artinya jika nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satu, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,487 dengan asumsi variabel independen lain sama dengan nol.

$\beta_3 = 0,120$ artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satu, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,120.

$\beta_4 = 0,283$ artinya jika nilai variabel kompensasi meningkat sebesar satu satu, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,283.

2. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji Korelasi *Pearson Product Moment* , menghasilkan nilai R koefisien korelasi sebesar 0,876. Hasil pengujian ini menunjukkan hubungan yang kuat antar variabel.
3. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Analisis Koefisien Determinasi nilainya adalah 0,767 yang artinya 76,7% variasi perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.
4. Dengan Menggunakan Uji Hipotesis secara parsial maka diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan Direktorat

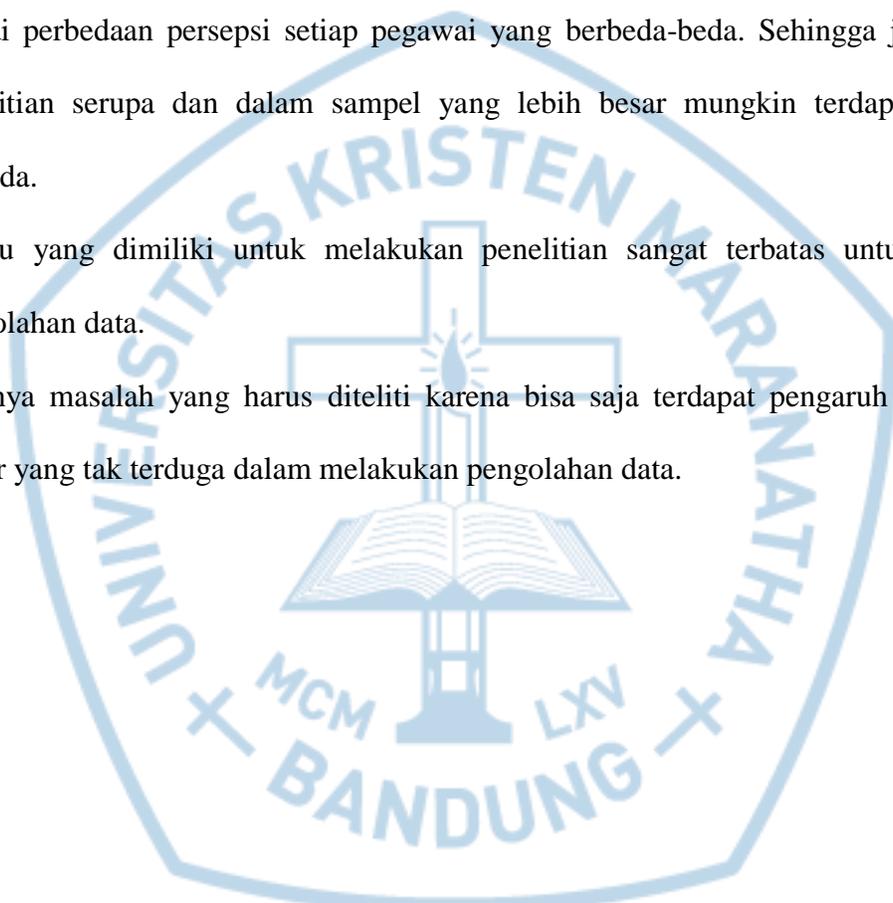
Jenderal Perhubungan Laut dikarenakan hasil uji t yang dilakukan menghasilkan nilai $t_{hitung} 2,875 > t_{tabel} 2,007$ pada *level of significant* 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai negative yaitu 0,487 atau 48,7%.

5. Dengan Menggunakan Uji Hipotesis secara parsial maka diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dikarenakan hasil uji t yang dilakukan menghasilkan nilai $t_{hitung} 2,403 > t_{tabel} 2,007$ pada *level of significant* 0,05 dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi kompensasi bernilai positif yaitu 0,330 atau 33%.
6. Dengan Menggunakan Uji Hipotesis secara simultan maka diketahui bahwa Kompensasi dan Gaya kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Keuangan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dikarenakan hasil uji F yang dilakukan menghasilkan nilai $F_{hitung} 4,331 > F_{tabel} 3,18$ pada *level of significant* 0,05 dengan besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kompensasi secara bersamaan terhadap Kepuasan Kerja adalah 76,7 % dan sisanya 23,3% dipengaruhi faktor lain selain dari kompensasi dan gaya kepemimpinan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan baik dari jumlah sampel yang digunakan, periode penelitian, maupun faktor-faktor yang diteliti:

1. Survey dalam penelitian ini dilakukan hanya pada bagian keuangan di Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, karenanya hasil dari penelitian ini bisa saja “unik” dalam artian terjadi perbedaan persepsi setiap pegawai yang berbeda-beda. Sehingga jika dilakukan penelitian serupa dan dalam sampel yang lebih besar mungkin terdapat hasil yang berbeda.
2. Waktu yang dimiliki untuk melakukan penelitian sangat terbatas untuk melakukan pengolahan data.
3. Sulitnya masalah yang harus diteliti karena bisa saja terdapat pengaruh dari berbagai faktor yang tak terduga dalam melakukan pengolahan data.



5.3 Saran

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi / Perusahaan

- a. Instansi Pemerintah ataupun Perusahaan perlu meningkatkan peran pemimpin atau manajemen atas untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pemimpin perlu memperbesar peran serta pegawai dalam pengambilan keputusan, dengan cara mengajak atau mengikutsertakan karyawan dalam rapat secara rutin, meminta saran dan masukan dari pegawai.
- b. Kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, perlu adanya kompensasi nonfinansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi nonfinansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- c. Instansi / Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pegawai yang berprestasi yaitu dengan memberikan penghargaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik, seperti gaya kepemimpinan dapat dijabarkan dalam gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, militeristis dan sebagainya, sedangkan untuk kompensasi dapat dijabarkan dengan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan di Bagian Keuangan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut sehingga bagi peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian untuk membandingkan hasil penelitian di Bagian Keuangan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dengan hasil penelitian di Intansi / Perusahaan lain di Indonesia.
- c. Bagi peneliti selanjutnya mungkin dapat mencari responden pada staff yang sudah bekerja ditas 15 tahun untuk membandingkan apakah mereka memiliki persepsi yang sama atau berbeda mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja.