

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi bahwa di Dinas Pendidikan Prabumulih terdapat golongan status kepegawaian yaitu, PNS, Honorer, Pegawai Harian Lepas (PHL), Tenaga Kerja Sukarela (TKS). Terkait pemberian kompensasi yang diberikan pada pegawai tergolong PNS ditetapkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2015, sedangkan pegawai honorer kompensasi yang diberikan sesuai dengan UMR Kota Prabumulih, untuk pegawai PHL kompensasi yang diberikan berdasarkan absensi harian, dan untuk pegawai TKS kompensasi yang diberikan berdasarkan kegiatan rutin dan besaran gaji tergantung pada kebijakan pimpinan.

Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Prabumulih tergolong dalam kategori sedang, dimana responden yang menyatakan kepuasan kerja pegawai tergolong sedang adalah sebanyak 55 orang (51, 91%).

Berdasarkan hasil analisis data pada BAB IV yang telah penulis uraikan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni kompensasi (Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Merasa Tertarik Kepada Pekerjaannya, Merasa Nyaman Bekerja, Memiliki Antusiasme Tinggi, dan Memiliki Peluang untuk Maju) di Dinas Pendidikan Kota Prabumulih. Hal

ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,3$ dengan signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 yakni 5%, artinya kompensasi (Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas) secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk melihat pengaruh dilakukan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} berhubung pada tabel distribusi t, t_{tabel} dengan $dk = (n_1+n_2-2) = (55+55-2) = 108$, $\alpha = 0,05$ dan peluang $(1 - \alpha)$ tidak ada, maka dilakukan interpolasi terhadap dk yang ada dalam tabel, dengan α dan peluang yang sama. Dalam hal ini, diambil $dk_1 = 60$ dan $dk_2 = 120$. interpolasi $dk_1 = 5$ terhadap $dk_1 = 60$ dan $dk_2 = 120$. Dari perhitungan didapat $t_{hitung} = 5,3 > t_{tabel} 1,66$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan lembaga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin besar dan lengkap item kompensasi (Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas) yang diberikan lembaga, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Prabumulih maka perlu dicari formula khusus pemberian kompensasi khususnya untuk pegawai kategori honorer.
2. Kompensasi, secara parsial keseluruhan indikator (Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas) mempengaruhi kepuasan kerja pegawai (Merasa

Tertarik Kepada Pekerjaanya, Merasa Nyaman Bekerja, Memiliki Antusiasme Tinggi, dan Memiliki Peluang untuk Maju) di Dinas Pendidikan Kota Prabumulih.

3. Pemerintah khususnya Dinas Pendidikan diharapkan mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang cukup dalam memahami sumber daya manusia berserta konsep psikologi manusia.
4. Perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor lain seperti faktor psikologik, faktor sosial, dan faktor fisik yang berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Faktor yang selama ini belum dipertimbangkan baik dari pembuatan kebijakan maupun dari obyek penelitian.