

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di BKPSDM Kota Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik variabel kompensasi (X1) yang diterima pegawai maka akan semakin meningkat pula variabel kepuasan kerja pegawai (Y), karena pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan cenderung menunjukkan sikap kerja yang lebih positif dan produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di instansi.
2. Variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Semakin tinggi variabel motivasi (X2) yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula variabel kepuasan kerja pegawai (Y) yang dirasakan, karena variabel motivasi (X2) mampu meningkatkan semangat kerja, keterlibatan pegawai dalam pelaksanaan tugas, serta mendorong pegawai untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan sehingga memberikan rasa bangga dan kepuasan tersendiri terhadap hasil kerja yang dicapai.
3. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat variabel disiplin kerja (X3) pegawai dalam mematuhi aturan kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan,

maka variabel kepuasan kerja pegawai (Y) juga akan semakin meningkat karena terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib, teratur, dan kondusif.

4. Variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai (Y) merupakan hasil interaksi berbagai faktor organisasi yang saling berkaitan satu sama lain, sehingga ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk Kompensasi Instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan sistem kompensasi secara adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja pegawai agar pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan kepada instansi. Hal ini dapat dilakukan dengan meninjau kembali pemberian gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang diberikan kepada pegawai secara berkala sehingga kompensasi yang diterima pegawai tetap sesuai dengan perkembangan kebutuhan dan standar yang berlaku di BKPSDM Kota Malang.
2. Untuk Motivasi Instansi perlu memperkuat program yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti pemberian penghargaan atas kinerja terbaik, pembukaan kesempatan pengembangan karir, pelatihan dan peningkatan kompetensi, serta peningkatan keterlibatan pegawai dalam

kegiatan organisasi sehingga pegawai merasa lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di BKPSDM Kota Malang.

3. Untuk Disiplin Kerja Instansi sebaiknya tidak hanya menekankan pada aturan dan sanksi semata, tetapi juga diimbangi dengan pembinaan, pengawasan yang konstruktif, serta pemberian contoh kedisiplinan dari pimpinan kepada seluruh pegawai sehingga tercipta budaya kerja yang lebih tertib, profesional, dan menyenangkan bagi seluruh pegawai di BKPSDM Kota Malang.
4. Untuk Kepuasan Kerja Pegawai Instansi perlu secara rutin melakukan evaluasi terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Kota Malang melalui survei atau dialog langsung antara pimpinan dan pegawai, sehingga permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat diidentifikasi dan diselesaikan secara tepat. Selain itu, instansi juga perlu memperhatikan aspek kenyamanan lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis antar pegawai, serta kesempatan pegawai untuk berkembang dalam organisasi agar kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Kota Malang dapat terus meningkat secara optimal.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun pengembangan karier, agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Kota Malang. Selain itu, peneliti selanjutnya juga disarankan untuk memperluas jumlah responden dan lokasi

penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

