

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Kediri, maka dapat ditarik kesimpulan dari uraian yang dikemukakan dari bab-bab sebelumnya serta rumusan masalah yang diajukan. Penelitian ini menggunakan *uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan uji product moment person*, dengan menggunakan *software SPSS versi 20*. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. kompensasi di pegawai BNN Kabupaten Kediri tergolong pada kategori tinggi, berjumlah 15 orang dengan persentase 0,428% .Serta kepuasan kerja terdapat pada katagori sedang berjumlah 13 orang dengan persentase 0,371%.Kompensasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BNN Kabupaten Kediri, dilihat dari hasil penelitian pada dilihat dari hasil penelitian pada uji coefficientsa pada tabel 21 di situ dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dengan kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $0,3338 < t$ tabel sebesar 4.681 yang didapat dari melihat tabel t dengan $df= 35-2$ pada taraf signifikansi 0,05. Yang mana t hitung lebih besar di banding t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Kediri,

maka H_a di terima dan H_0 di tolak. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ada dikategori lemah.

2. budaya organisasi di pegawai BNN Kabupaten Kediri tergolong pada kategori sedang, berjumlah 17 orang dengan persentase 0,485%. Serta kepuasan kerja terdapat pada katagori sedang berjumlah 13 orang dengan persentase 0,371%. budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan BNN Kabupaten Kediri, dilihat dari hasil penelitian pada pada uji coefficients pada tabel 23 di situ dijelaskan bahwa budaya organisasii berpengaruh positif dengan kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $0,3338 < t$ tabel sebesar 4.116 yang didapat dari melihat tabel t dengan $df = 35 - 2$ pada taraf signifikansi 0,05. Yang mana t hitung lebih besar di banding t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang lebih kecil dari nilai alpha. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BNN Kabupaten Kediri, maka H_a di terima dan H_0 di tolak. Budaya orgainisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ada dikategori lemah.

Hasil hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian yang dilakukan pada pegawai BNN Kabupaten Kediri dapat diketahui dari variabel – variabel bebas (X_1, X_2) yang terdiri dari kompensasi dan budaya organisasi yang mempunyai pengaruh positif (searah) dengan variabel terikat (Y) kepuasan kerja di BNN Kabupaten Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} Dari tabel anova diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 8.197 dengan nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,003 dan f tabel degan taraf signifikasi 0,05 sebesar 2,90. Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti

kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BNN kabupaten Kediri. Nilai koefisien X_1 sebesar sebesar 0,289 dan nilai Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,110 berarti bahwa kenaikan nilai menjalankan budaya organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Lembaga (BNN Kabupaten Kediri)

Hendaknya BNN Kabupaten Kediri semakin meningkatkan kualitas budaya organisasi agar sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam memberikan kompensasi secara adil kepada setiap pegawai. Hal ini dikarenakan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat menyesuaikan standar operasional kerja yang berlaku dalam budaya organisasi tersebut.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa lainnya sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari atau menambah variabel lain kemungkinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan dalam pengisian kuesioner oleh responden bisa lebih menambahkan aitemnya, memaksimalkan pengawasannya dan juga lebih luas dalam menentukan jumlah responden.