

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung  $5,595 > 1,997$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Secara parsial disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung  $2,108 > 1,997$  dan nilai sig.  $0,039 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Secara parsial gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung  $5,851 > 1,997$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Secara simultan motivasi kerja(X1), disiplin kerja(X2), dan gaya kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja(Y) Pegawai Puskesmas Pondok Tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F hitung  $77,709$  dengan F sig.  $0,000$  lebih kecil daripada  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti mencoba memberikan saran sebagai masukan yaitu sebagai berikut:

1. Instansi harus dapat terus berusaha meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi agar memacu semangat kerja para pegawai dan otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai Puskesmas Pondok Tinggi, sebaiknya instansi memberikan kebijakan yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja dengan memberikan sanksi tegas atau teguran baik lisan/tulisan. Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat sehingga timbul kepuasan kerja.
3. Pemimpin sebaiknya dapat memotivasi pegawai sebagai bawahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin sebagai atasan sebaiknya memberikan pengarahan dan dukungan yang kuat sehingga bawahan merasa yakin dan mampu melaksanakan pekerjaan..
4. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan meneliti variabel kepuasan kerja lebih spesifik karena berpedoman pada hasil deskripsi data variabel kepuasan kerja memperoleh nilai TCR paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel penelitian lainnya.