

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, di pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kabupaten Kerinci. Ini dibuktikan dengan hasil  $t$  hitung  $<$  tabel yaitu sebesar  $0,840 < 2,02439$  Besarnya pengaruh yang diberikan oleh Kemampuan terhadap Kepuasan secara parsial hanya sebesar 1,65%.
2. Motivasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kabupaten Kerinci. Ini dibuktikan dengan hasil  $-t$  hitung  $>$  - tabel yaitu sebesar  $-0,339 > -2,02439$  Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai secara parsial hanya sebesar -0,059%.
3. Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kabupaten Kerinci. Ini dibuktikan dengan hasil  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu sebesar  $3,153 > 2,02439$ . Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial sebesar 20,6
4. Secara simultan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variable Kemampuan, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kabupaten Kerinci berdasarkan hasil perhitungan adalah sebesar 22,2%, sedangkan 77,8% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

## 5.2 Saran

Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, maka berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil TCR variabel Kepuasan menunjukkan bahwa pada indikator Kepuasan Kerja Pegawai merupakan indikator terendah disarankan untuk selalu menjalin hubungan kerja yang baik sesama pegawai maupun atasan dan di harapkan untuk selalu bertanggung jawab pada pekerjaan serta agar dapat memperbaiki tata rungan kerja. Sedangkan indikator tertinggi pada Kemampuan Finansial dengan skor 4,17 dan TCR 77,2% dalam kategori hasil baik.
2. Berdasarkan hasil TCR variabel Kemampuan menunjukkan bahwa pada indikator Kualitas/jumlah pekerjaan merupakan indikator terendah disarankan untuk meningkatkan kemampuan dalam menganalisa pekerjaan, meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Sedangkan skor rata-rata tertinggi pada indikator Mutu/Kualitas Pekerjaan dengan skor 4,47 dan TCR 89,5% dalam kategori hasil sangat baik.
3. Berdasarkan hasil TCR variabel Motivasi menunjukkan bahwa pada indikator Tanggung Jawab merupakan indikator terendah disarankan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pekerjaan yang diberikan kepada bawahan supaya disesuaikan dengan pendidikannya dan supaya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan skor rata-rata tertinggi pada



indikator Peluang dengan skor 3,93 dan TCR 78,6% dalam kategori hasil baik.

4. Berdasarkan hasil TCR variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa pada indikator Fungsi Pemimpin Sebagai Inovator merupakan indikator terendah disarankan untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan skor rata-rata tertinggi pada indikator Fungsi Pemimpin Sebagai Motivator dengan skor rata-rata 4,08 dan TCR 78,8% dalam kategori hasil baik.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang hendak meneliti maupun mengembangkan penelitian serupa, penulis menyarankan untuk melakukan penelitian yang mencakup ranah yang lebih luas lagi.

