

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab IV mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja pegawai Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka sebagai berikut :
 - a) Variabel gaya kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,44 yang berada pada interval 3,41-4,20, dengan dua dimensi dengan jawaban responden yang memiliki skala kategori tinggi yaitu, pada dimensi partisipatif dengan indikator meminta saran tinggi dengan nilai rata-rata 3,56, indikator menerima saran tinggi dengan nilai rata-rata 3,53, dan indikator pengambilan keputusan tinggi dengan rata-rata sebesar 3,51. Dan dimensi berorientasi pada prestasi dengan indikator penetapan tujuan tinggi dengan nilai rata-rata 3,47, indikator partisipasi tinggi dengan nilai skor rata-rata 3,51 dan indikator keyakinan tinggi dengan nilai rata-rata 3,62.
 - b) Variabel kompensasi masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,16 yang berada pada interval 3,41-4,20,

dengan tiga dimensi yaitu, dimensi pembayaran uang secara langsung dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,27 yang berada pada kategori skala interval 4,21-5,00 yang masuk pada klasifikasi penilaian sangat tinggi, dimensi pembayaran tidak langsung dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,09 yang berada pada kategori skala interval 3,41-4,20 yang masuk pada klasifikasi penilaian tinggi, sedangkan dimensi ganjaran nonfinansial dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,12 yang berada pada kategori skala interval 3,41-4,20 yang masuk pada klasifikasi penilaian tinggi.

- c) Variabel kepuasan kerja masuk dalam kategori sangat tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,60 yang berada pada interval 4,21-5,00, dengan dua dimensi yaitu dimensi kepuasan kerja dalam pekerjaan dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,58 yang berada pada kategori skala interval 4,21-5,00 yang masuk pada klasifikasi penilaian sangat tinggi, sedangkan dimensi kepuasan kerja luar pekerjaan dengan nilai skor rata-rata sebesar 4,63 yang berada pada kategori skala interval 4,21-5,00 yang masuk pada klasifikasi penilaian sangat tinggi.

2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh $t_{\text{hitung}} 4,242 > t_{\text{tabel}} 2,0167$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka. Hal ini

ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel kompensasi diperoleh $t_{hitung} 4,873 > t_{tabel} 2,0167$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

4. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F, dengan hasil analisis pada variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} 28,092 > F_{tabel} 3,22$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

5. Gaya kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 0,572 atau 57,2% terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka, sisanya 42,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian seperti variabel pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja dan kondisi kerja/lingkungan kerja.

5.2 Saran

Hasil dari mempelajari dan menganalisis fenomena yang ada di Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka, maka peneliti memberikan beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan peneliti hanya dibatasi pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja dengan jumlah sampel sebanyak 45 orang pegawai honor, dengan kemampuan mengukur dibatasi pada 9 dimensi dan 25 indikator pernyataan, tempat penelitian di Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka. Dengan menyadari banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini, baik itu waktu, tenaga, pikiran dan biaya. Oleh karena itu, Bagi

peneliti mendatang hendaknya peneliti ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan instrumen peneliti lebih diperdalam dan cakupan bahasan yang lebih luas sehingga dapat dikembangkannya lagi dan menambah dimensi/indikator kuesioner, sehingga kemampuan mengukurnya lebih serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan objek yang berbeda serta pernyataan yang berbeda pada item-item kuesioner. selain itu, dapat memperpanjang periode pengamatan dan memperluas ruang cakupan penelitian tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja.

2. Saran yang Ditujukan Untuk Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.

a) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis tentang gaya kepemimpinan, terdapat dua dimensi yang menghasilkan nilai indikator rendah yaitu pada dimensi direktif dengan indikator pengarahan, sedangkan dimensi supportif pada indikator penjelasan tugas secara langsung, mendekati dan perhatian. Dimana terdapat pengarahan tugas yang kurang jelas dari pimpinan, pimpinan terlihat kurang bersedia menjelaskan tugas secara langsung, pimpinan kurang berupaya untuk mendekati para pegawai dan kurangnya perhatian yang diberikan pimpinan kepada pegawai. Maka dari itu peneliti memberikan saran kepada Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka untuk lebih memberikan pengarahan tugas dengan jelas agar mudah dimengerti oleh pegawai, pimpinan harus bersedia menjelaskan tugas secara langsung, pimpinan harus berupaya mendekati para bawahannya agar terjalin komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan. Serta pimpinan harus lebih memberikan perhatian kepada bawahannya baik itu di dalam lingkungan

kerja maupun di luar pekerjaan. Karena gaya kepemimpinan berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi sehingga pimpinan harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dalam kegiatan bekerja sesuai kondisi organisasi.

b) Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis tentang kompensasi, terdapat dua dimensi yang paling rendah yaitu dimensi pembayaran tidak langsung dengan indikator fasilitas peralatan kerja yang baik, dan dimensi ganjaran nonfinansial dengan indikator cuti yang paling rendah. Oleh karena itu peneliti memberikan saran kepada pihak Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka untuk lebih meningkatkan fasilitas peralatan kerja yang diperlukan untuk kegiatan pelaksanaan tugas agar pegawai lebih nyaman dan mudah dalam melaksanakan pekerjaan. Kemudian memberikan perizinan cuti sesuai prosedur yang ditetapkan. Dengan memberikan fasilitas peralatan kerja yang baik dan memberikan cuti sesuai prosedur, tentunya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan merasa nyaman dan dalam melayani masyarakat untuk berobat atau pelayanan bagi pasien yang menginap maupun yang tidak menginap di Puskesmas Bakam akan merasa senang dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas Bakam Kabupaten Bangka.

c) Variabel Kepuasan Kerja

Puskesmas Bakam diharapkan lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai honor melalui penerapan gaya kepemimpinan yang baik dengan memperbaiki pengarahannya dengan jelas, menjelaskan tugas secara langsung, mendekati para pegawai dan pimpinan tidak ragu untuk meminta saran pada bawahannya yang merupakan indikator terendah dibandingkan indikator lainnya. Dengan

terpenuhinya gaya kepemimpinan yang baik sesuai harapan pegawai maka tujuan akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai yang tinggi untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaan, maka dibutuhkan pemberian kompensasi yang tepat dan layak sesuai dengan beban kerja dimana umumnya motif orang bekerja itu adalah untuk mendapatkan uang. Apabila hal-hal tersebut dilakukan dengan tepat maka dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, selain itu pemberian kompensasi pada pegawai harus tepat waktu agar pegawai merasa puas. Dengan terpenuhi kebutuhan pegawai maka kepuasan kerja akan meningkat, ketika kepuasan kerja pegawai mengalami peningkatan maka tujuan organisasi akan tercapai sesuai yang diinginkan.

