

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t variabel gaji dan upah lebih besar dari t_{tabel} ($3,818 > 1,70113$) maka H_{01} ditolak. Nilai t_{hitung} variabel pelatihan dan pendidikan lebih besar dari t_{tabel} ($-2,187 < -1,170113$) maka H_{02} ditolak. Dan nilai t_{hitung} variabel promosi jabatan lebih besar dari t_{tabel} ($-4,046 < -1,170113$) maka H_{03} ditolak. Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel gaji dan upah lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{01} ditolak. Nilai signifikansi variabel pelatihan dan pendidikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{02} ditolak. Dan nilai signifikansi variabel promosi jabatan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_{03} ditolak.
2. Nilai koefisien determinasi (R^2) bisa dilihat dari nilai R Square yaitu sebesar 0.728. Hal ini berarti variabel gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dapat dijelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan karyawan sebesar 72.8%. Adapun sisanya 27.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan koefisien korelasi sebesar 0.869 yang terletak pada interval 0,80-1,000 yang berarti tingkat

hubungan antara gaji dan upah, pelatihan dan pendidikan, promosi jabatan dengan kepuasan karyawan adalah sangat kuat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka ada beberapa saran untuk pengambilan kebijakan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya. yaitu sebagai berikut:

1. Kepuasan karyawan perlu dipertahankan bahkan perlu ditingkatkan karena kepuasan karyawan terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan bisa mengadakan pembinaan lebih baik lagi sehingga kepuasan karyawan yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi.
2. Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, kemampuan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.