

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.5 Simpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan terkait pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 Jakarta sebagai berikut:

1. Dari penelitian yang telah dilakukan, secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja guru pada SMPN 284 yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar -0,026 dengan signifikansi 0,759 lebih besar standar error yang ditetapkan yaitu 0,05, dengan nilai koefisien regresi motivasi sebesar -0,309. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Secara parsial hasilnya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 284 Jakarta yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 1,495 dengan nilai signifikansi 0,145 lebih besar dari standar error yang ditetapkan yaitu 0,05, dengan nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,159. Hal ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Secara parsial hasilnya menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 284 Jakarta yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,045 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari standar error yang ditetapkan yaitu 0,05, dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,626. Hal ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

4. Dari perhitungan secara statistik angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,511 atau 51,1%, sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 1.6 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi indikator terendah “terdapat hubungan yang baik interpersonal kerja Bapak/Ibu dengan rekan sekerja” yaitu dengan skor 26,67%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan pegawai masih kurang baik.
2. Pada variabel kompensasi indikator terendah “upah diberikan sesuai dengan pengorbanan pegawai dengan instansi” yaitu dengan skor 13,33%. Hal ini menunjukkan bahwa upah yang berikan belum sesuai dengan pengorbanan pegawai.
3. Pada variabel lingkungan kerja indikator terendah “suhu diruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja” yaitu dengan skor 60%. Hal ini menunjukkan bahwa suhu diruangan pegawai belum mendapatkan suhu yang cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.
4. Pihak sekolah disarankan untuk lebih bertanggungjawab terhadap tugas pekerjaan yang diberikan guru, sehingga upah yang diterima dapat terpenuhi dengan cukup sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan sehingga menciptakan lingkungan pekerjaan yang baik.
5. Dalam penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.