

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variable di antaranya : Kompensasi bernilai 79% atau terkategori baik, promosi jabatan bernilai 79% atau terkategori baik, dan komitmen organisasi bernilai 87% atau terkategori sangat baik.
2. Hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Kompensasi (2,172), Variabel Promosi Jabatan (3,051), dan Variabel Komitmen Organisasi (2,587) dengan nilai signifikan untuk masing variabel kompensasi (0,034), Variabel Promosi Jabatan (0,004), dan Variabel Komitmen Organisasi (0,012) lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05 (5%), maka keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0), artinya secara parsial variabel kompensasi, promosi jabatan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang..
3. Hasil uji F nilai F_{hitung} sebesar 30,378 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu, 0,05 (5%), maka keputusan yang diambil yaitu, menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Dengan kata lain, variabel Kompensasi, Promosi Jabatan, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai pada UNWIRA Kupang

4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variable kompensasi, promosi jabatan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh atau sumbangan sebesar 61.1% terhadap variable kepuasan kerja pegawai pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Sisanya, 38.9% merupakan pengaruh atau sumbangan variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini beberapa saran yang dapat diajukan:

1. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sebaiknya memperhatikan kesungguhan dan kerja keras pegawai, terlebih khusus beban kerja yang kemudian mengarahkan pegawai untuk lembur. Pegawai sebaiknya diberikan upah tambahan jika harus bekerja lembur.
2. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang perlu memberikan promosi jabatan bagi pegawai yang jujur dan selalu mengedepankan kepentingan UNWIRA dibandingkan kepentingan pribadi.
3. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sebaiknya memberikan sosialisasi atau kegiatan-kegiatan yang mampu menyampaikan nilai dan tujuan organisasi. Nilai-nilai dan tujuan UNWIRA perlu ditanamkan dalam diri masing-masing pegawai melalui komunikasi lisan, tertulis maupun visual
4. Universitas Katolik Widya Mandira Kupang perlu memberikan kesempatan yang sama bagi setiap pegawainya untuk mengembangkan

karir. Serangkaian posisi dan jabatan yang ada hendaknya diberikan peluang yang sama bagi setiap pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku:

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau.: Zanafa Publishing
- Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Delapan. Yogyakarta: Gadjadara University Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Levis. 2013. *Metode Perilaku Petani*. Yogyakarta: Percetakan Moya Zam Printika
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Sjafriz, 2001. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Natoatmodjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan 19. Alfabeta: Bandung
- Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Jurnal-Jurnal:

- Elmon Tampubolon. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan Hotel Grand Impression Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*
- Irsyad, dkk. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi, Dan Kebijakan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja

- Pegawai”. *Jurnal Ekonomi Universitas Bung Hata*
- Made dan Wawan. 2017. “Pengaruh Kebijakan Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Di Politeknik Negeri Bali”. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*
- Munasip Adi. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo I (Persero). *Manegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
- Nugraha Indra, dkk (2016). “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Wilayah Bali”. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*
- Yudi Supiyanto. 2015. “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan KSP Kabupataen Tuban”. *Prosiding Seminar Nasional*

Website:

- Darman. 2016. Teori-Teori Manajemen dan Organisasi. <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/>
- Konsultasi Psikologi. 2021. Promosi Jabatan Menurut Para Ahli <https://www.konsultanpsikologijakarta.com/promosi-jabatan-menurut-ahli/>
- Materi Admin. 2021. Pengertian Komitmen Organisasi, Manfaat, Bentuk, Indikator, dan Faktor. <https://materibelajar.co.id/pengertian-komitmen-organisasi/>
- Meiryani. 2021. Memahami Analisis Regresi Linear Berganda. Binus University. [https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:taext=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20\(Ghozali%2C%202018\).](https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-berganda/#:~:taext=Regresi%20linear%20berganda%20merupakan%20model,dependen%20(Ghozali%2C%202018).)