

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat penulis sampaikan setelah melakukan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja maka dapat disimpulkan sebagai :

1. Secara parsial, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian semakin baik faktor kompensasi dan gaya kepemimpinan pada perusahaan. Dilihat dari hasil penelitian tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan termasuk tinggi, akan tetapi ada indikator dari variabel kepuasan kerja yang rendah dan harus ditinggikan lagi dan diperhatikan oleh perusahaan yaitu kesempatan untuk promosi.
2. Secara simultan, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor PDAM Cabang Duri. Hal ini berarti bahwa faktor kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dari hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat disimpulkan ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu pemberian bonus dan penghargaan atas prestasi kerja.
3. Dalam hal gaya kepemimpinan perusahaan hendaknya melakukan pembenahan dan evaluasi dalam hal memperhatikan ide bawahan,

kenyaman kerja dan pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional agar nantinya dapat lebih meningkatkan kepuasan karyawan.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Dalam menentukan kebijakan kompensasi, hendaknya manajemen perusahaan mengkaji ulang dan menambah keragaman kompensasi, pembayaran gaji yang mengandung prinsip adil, menyesuaikan tingkat upah dengan jam kerja karyawan dan tingkat biaya hidup, penambahan pemberian insentif, serta mengadakan promosi jabatan setiap tahun.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan manajemen hendaknya lebih memperhatikan hubungan antara atasan dan bawahan, baik dalam koordinasi maupun dalam komunikasi sehingga karyawan merasa aman dan nyaman.
3. Bagi penelitian selanjutnya, perlu menambah variabel lain dan tidak hanya terbatas pada dua variabel saja, sebab terdapat kemungkinan variabel-variabel lain yang lebih signifikan pengaruhnya terhadap kinerja.