

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka diperoleh simpulan bahwa:

1. Hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil pengujian individual budaya organisasi menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,185 dan menunjukkan nilai signifikan pada  $< 0,05$ , diperoleh t tabel sebesar = 1.666. Sedangkan t hitung dilihat dari *output* olah data adalah 2,134 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka H1 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil perhitungan pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja, diperoleh hasil pengujian individual remunerasi menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,673 dan menunjukkan nilai signifikan pada  $< 0,05$ , diperoleh t tabel sebesar = 1.666. Sedangkan t hitung dilihat dari *output* olah data adalah 2,815 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka H2 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, diperoleh hasil pengujian individual budaya kerja menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,715 dan menunjukkan signifikan pada  $< 0,05$ , diperoleh t tabel sebesar = 1.666. Sedangkan t hitung dilihat dari *output* olah data adalah 7,818 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka H3 diterima. Dengan demikian

diambil kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Hasil perhitungan pengaruh remunerasi terhadap kinerja, diperoleh hasil pengujian individual remunerasi menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,300 dan menunjukkan signifikan pada  $< 0,05$ , diperoleh t tabel sebesar = 1.666. Sedangkan t hitung dilihat dari *output* olah data adalah 4,418 (t hitung  $>$  t tabel) maka H4 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja
5. Hasil perhitungan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, diperoleh hasil pengujian individual kepuasan kerja menunjukkan nilai *standardized coefficients* beta sebesar 0,939 dan menunjukkan signifikan pada  $< 0,05$ , diperoleh t tabel sebesar = 1.666. Sedangkan t hitung dilihat dari *output* olah data adalah 5,453 (t hitung  $>$  t tabel) maka H5 diterima. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

## 5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

### 1. Implikasi Teoritis

- a. Pemilihan budaya organisasi, remunerasi dan kepuasan kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.
- b. Budaya organisasi, remunerasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan

dengan budaya organisasi, remunerasi dan kepuasan kerja yang tinggi tentunya mempunyai prestasi kerja yang lebih baik dari pada tenaga kependidikan dengan kepuasan kerja yang sedang maupun rendah.

## 2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pertenaga kependidikan tinggi yang sama atau setara.

### 5.3. Saran

Berdasarkan simpulan diatas, berikut ini penulis mengajukan beberapa saran dalam upaya meningkatkan nilai tenaga kependidikan yaitu:

1. Bagi pertenaga kependidikan tinggi budaya organisasi, remunerasi dan kepuasan kerja ini yang memiliki peran yang baik bagi peningkatan kinerja civitas yang lebih baik
2. Mengingat hasil penelitian ini masih memungkinkan dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak terkontrol, maka perlu kiranya dilakukan penelitian lebih mendalam