

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai tenaga pendidikan pada SMP N 07 Sarolangun dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Secara variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
3. Secara variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,935 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut menjelaskan 93,5% variasi kepuasan kerja, sedangkan 6,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disarankan bahwa:

1. Pada variabel kepuasan kerja secara umum tergolong puas, disarankan untuk pihak sekolah meningkatkan kejelasan dan keadilan dalam peluang kenaikan jabatan. Transparansi dan sistem promosi yang terbuka akan membantu meningkatkan kepuasan pegawai terhadap jenjang karier mereka.
2. Pada variabel gaya kepemimpinan dinilai baik, pimpinan disarankan lebih aktif dan tegas dalam mengambil keputusan penting. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap arah kebijakan dan memperkuat efektivitas kepemimpinan di lingkungan sekolah
3. Pada variabel motivasi kerja tergolong baik, sekolah disarankan untuk lebih memperhatikan sistem penghargaan terhadap kinerja pegawai. Perbaikan dan kejelasan dalam pemberian apresiasi akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja secara berkelanjutan.
4. Pada variabel disiplin kerja berada pada kategori cukup, sekolah perlu memperkuat kesadaran pegawai untuk menaati ketentuan kerja. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pembinaan, pemberian teladan, serta sistem penghargaan bagi pegawai yang disiplin dan berintegritas.