

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan berlandaskan kepada rumusan masalah serta tujuan yang telah dibuat untuk mengetahui "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Lampung Barat", maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung, dengan nilai *t-statistics* 0,135, dan *p-values* 0,893. Artinya berapapun kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak akan memengaruhi kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai lebih efektif melalui variabel mediasi, yaitu kepuasan kerja.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t-statistics* 2,096, dan *p-values* 0,036. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sehingga kinerjanya meningkat.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang paling signifikan dan paling positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *t-statistics* 5,061, dan *p-values* 0,000. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Kompetensi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *t-statistics* 4,944, dan *p-values* 0,000. Pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi, baik dalam keterampilan, pengetahuan, maupun kemampuan kerja, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai *t-statistics* 3,426, dan *p-values* 0,001. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang ditandai dengan produktivitas tinggi, komitmen, dan motivasi kerja yang kuat.

6. Pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan kompensasi dan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai dengan nilai *t-statistics* 2,525, dan *p-values* 0,012. Peningkatan kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan

bahwa kompensasi lebih efektif memengaruhi kinerja jika diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja.

7. Pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan kompetensi dan kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai secara signifikan dengan nilai *t-statistics* 2,934, dan *p-values* 0,003. Kompetensi yang baik tidak hanya meningkatkan kemampuan kerja pegawai tetapi juga kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja.

## 5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori yang mengaitkan kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai dalam konteks pegawai negeri sipil. Temuan yang menunjukkan peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan kompetensi dengan kinerja pegawai menambah wawasan baru dalam studi tentang pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Temuan ini juga memberikan bukti empiris yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara faktor-faktor tersebut, yang sebelumnya lebih banyak dipelajari secara terpisah.

## 2. Implikasi Praktis

- a. Bagi Manajemen Pegawai: Pengelolaan kompensasi yang adil dan pengembangan kompetensi pegawai perlu diperhatikan lebih serius untuk meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, kebijakan yang lebih berfokus pada pemberian kompensasi yang kompetitif dan kesempatan pengembangan keterampilan sangat disarankan.
- b. Bagi Dinas Perkebunan dan Peternakan: Hasil penelitian ini memberikan pandangan yang jelas bahwa kepuasan kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Perkebunan dan Peternakan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, seperti program pengembangan kompetensi atau insentif berbasis kinerja.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Saran-saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kompensasi pegawai secara adil untuk mendorong kinerja yang lebih optimal. Dinas Perkebunan dan Peternakan dapat berperan dengan mengusulkan kepada pemerintah daerah untuk

mengevaluasi tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan beban kerja masing-masing pegawai, sehingga tercipta sistem yang lebih adil dan transparan.

- b. Diharapkan organisasi dapat mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti seminar atau program sertifikasi profesional yang relevan dengan bidang kerja pegawai.
- c. Memahami urutan pengaruh variabel ini dapat membantu pimpinan dalam menyusun strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memprioritaskan penguatan faktor-faktor yang memiliki dampak terbesar, yaitu peningkatan kepuasan kerja.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian atau kajian ilmiah terkait pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji variabel lain, seperti budaya organisasi atau motivasi kerja, yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian juga dapat diperluas dengan melibatkan sampel dari instansi lain agar hasilnya lebih relevan dan dapat diterapkan secara luas.