

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan. Hasil analisis faktor dari 9 (sembilan) faktor diperoleh 4 (empat) faktor yang terbentuk yang diberi nama faktor kompetensi, faktor hubungan kerja, hubungan pendapatan, dan faktor komunikasi.

Selanjutnya dari hasil pemfaktoran maka peneliti mengambil faktor yang paling dominan untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi berganda, maka peneliti mengambil 2 faktor tertinggi yaitu faktor kompetensi dan faktor hubungan kerja. Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor kompetensi dan faktor hubungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 42,1% dan sisanya 57,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu faktor kompetensi dan faktor hubungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan artinya kepuasan karyawan akan meningkat apabila kompetensi dan hubungan kerja karyawan baik. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $45.725 > 3,07$  dan dengan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,050$  maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dan hubungan

kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sekretariat Utama Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Pusat.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka disarankan manajemen Badan Pengawasan Keuangan Pembangunan (BPKP) Pusat memperhatikan 4 (empat) faktor kepuasan kerja yaitu kompetensi, hubungan kerja yang baik dan harmonis, pendapatan yang diterima dan komunikasi yang baik.
2. Manajemen Badan Pengawasan Keuangan Pembangunan (BPKP) Pusat perlu melakukan peninjauan terhadap kompetensi karyawan dan meningkatkan kompetensi dengan cara mengadakan pelatihan agar karyawan dapat bekerja sesuai bidang kompetensinya atau dengan cara peninjauan terhadap penempatan karyawan agar kompetensinya sesuai dengan bidang pekerjaan. Disamping itu juga menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis, melakukan peninjauan terhadap pendapatan yang diterima karyawan yang disesuaikan dengan beban kerja serta memperbaiki komunikasi yang baik antar sesama karyawan