

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sumber Daya Manusia pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Dapat diartikan jika seorang pegawai memerlukan kompensasi yang cukup, semakin banyak kompensasi, semakin baik pula dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Dengan memberikan kompensasi mampu memberikan kontribusi maksimal meningkatkan kinerja. Kompensasi bagus tidak hanya menciptakan pegawai yang berkinerja tinggi, tapi juga membantu kesuksesan individu dan organisasi secara keseluruhan.
2. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Dapat diartikan dengan adanya Beban Kerja dapat membuat pegawai lebih memperhatikan porsi dalam bekerja, semakin sedikit beban kerja maka semakin baik juga untuk pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara di Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Dapat diartikan dengan adanya kepuasan kerja dapat membuat pegawai merasa puas atas yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Semakin banyak pegawai merasakan kepuasan juga berdampak pada kinerja pegawai karena merasa senang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## B.Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran dapat diberikan kepada bagain Sumber Daya Manusia pada Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan Republik Indonesia dan juga saran bagi penelitian selanjutnya. Saran-saran ini meliputi:

### 1. Bagi Organisasi

- a. Meningkatkan sistem Kompensasi disarankan untuk mengevaluasi dan meningkatkan sistem kompensasi yang diterapkan. Pemberian kompensasi yang adil dan konpetitif baik dalam bentuk finansila maupun non- finansial. Karna dapat meningkatka motivasi kerja pegawai.
- b. Mengelola Beban kerja yang lebih baik agar seimbang dengan kemampuan dan kapasitas pegawai. Pemberian tugas yang jelas dan terukur dapt mencegah kelelahan dan meningkatkan efesiensi kerja.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang konduksif dengan memperhatikan kebutuhan pegawai, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta menyediakan fasilitas kerja yang memadai untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti budaya organisasi, motivasi kerja ataupun kepemimpinan
- b. Disarankan untuka meperluas ruangan lingkup penelitian dengan melibatkan instant ataupun unit kerja lain dibawah kementerian perhubungan, sehingga hasil penelitian lebih generalisasi dan komprehensif.
- c. Penelitian mendatang dapat menggunakan metode kualitastif atau metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.