

meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi membuat personil lebih bersemangat, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja personil dan lembaga itu sendiri.

## **BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan output penelitian secara keseluruhan yang telah dilakukan, menggambarkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat yang peneliti uraikan pada beberapa poin:

- 1) Motivasi kerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat dimensi penelitian motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri dengan skor sebesar 3,1 (sangat baik).
- 2) Kepuasan kerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat berdasarkan dimensi penelitian kepuasan kerja yaitu sifat pekerjaan, tunjangan, kesempatan promosi, supervisi, hubungan kerja dengan skor sebesar 3,1 (sangat baik).
- 3) Motivasi kerja berdampak positif secara nyata pada kepuasan kerja personil di Inspektorat Daerah Provinsi Jawa Barat, hal tersebut terlihat pada tingkat hubungan berkategori kuat dengan skor sebesar 0,726.

### **5.2 Implikasi**

Melihat output kajian diatas secara keseluruhan didapatkan implikasi yaitu Motivasi kerja menjadi faktor yang penting bagi kepuasan kerja personil dalam bekerja di instansi/lembaga. Adapun motivasi kerja dapat dikembangkan dan dipertahankan melalui beberapa indikator yang telah diteliti. Dengan meningkatnya motivasi kerja pada personil akan berdampak pada lebih meningkatnya kinerja personil, sehingga dengan begitu memungkinkan lembaga untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Tanpa adanya motivasi kerja bagi personil dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan sebab itu pimpinan sebaiknya mampu memotivasi tim mereka dengan memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan umpan balik positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Dalam keberjalanan suatu lembaga atau organisasi, kepuasan kerja personil menjadi suatu kebutuhan yang harus dimiliki oleh setiap personil.

Kepuasan kerja personil menjadi hal yang penting bagi Lembaga karena kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif.

Motivasi kerja yang baik dan terus meningkat akan memberikan dampak pada peningkatan kepuasan kerja personil. Maka hal ini akan mempermudah keberjalanan suatu lembaga ketika personil merasa termotivasi dan dihargai, mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **5.3 Rekomendasi**

Melihat output kajian keseluruhan rekomendasi yang dapat diberikan yaitu:

1. Motivasi kerja ialah sebab yang berdampak pada rasa puas personil. Sebabnya, instansi memberikan fokus dalam menambahkan fasilitas kesehatan seperti peralatan P3K di setiap ruang kerja dan menyediakan layanan kesehatan yang memadai di lembaga. Hal ini akan memenuhi kebutuhan keamanan personil, meningkatkan rasa aman, dan motivasi kerja. Tidak hanya itu pimpinan harus lebih aktif dalam memberikan penghargaan atau rewards kepada personil yang berprestasi. Penghargaan ini bisa berupa pengakuan verbal, sertifikat, insentif finansial, atau promosi memberikan penghargaan dan apresiasi kepada personil yang berprestasi akan meningkatkan motivasi dan rasa dihargai personil dalam bekerja. Tidak hanya itu pimpinan sebaiknya melibatkan personil dalam proses pengambilan keputusan terkait pekerjaan akan membuat personil merasa lebih dihargai dan terlibat, pimpin memberikan arahan yang jelas dan konstruktif kepada personil dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, pimpinan sebaiknya memberikan arahan yang jelas dan supervisi yang memadai kepada personil. Hal ini mencakup memberikan panduan langkah demi langkah, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara berkala.

2. Adapun bagi personil untuk meningkatkan profesionalisme dengan meningkatkan disiplin dalam kehadiran dan penyelesaian tugas. Hindari keterlambatan dan ketidakhadiran yang tidak beralasan. Serta lebih mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan dan kursus yang relevan dengan bidang pekerjaan guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Dalam kerjasama tim, personil sebaiknya meningkatkan kerjasama dan saling mendukung antar rekan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Tidak hanya itu sebagai personil untuk terus meningkatkan motivasi dalam diri.
3. Bagi penelitian selanjutnya, Pada perumusan penelitian selanjutnya yang akan dilakukan oleh peneliti lainnya, Peneliti dapat lebih banyak membahas terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja personil, penelitian ini berfokus pada pandang motivasi. Masih terdapat banyak faktor lainnya yang bisa diteliti dan diperdalam untuk meningkatkan kepuasan kerja personil. Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan analisis dan referensi, sehingga dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang perlu diambil dan kekurangan yang belum teratasi. Dengan demikian, selanjutnya dapat melakukan observasi bagus dan memperbaiki kesalahan kurang dan ketimpangan kajian ini.