

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah pada kategori tinggi kepuasan tersebut diukur berdasarkan tingkat kehadiran, peningkatan tanggung jawab, kepatuhan terhadap pekerjaan, bangga terhadap pekerjaan, hormat kepada atasan, dan semangat pegawai. Meskipun secara keseluruhan kerja pegawai ada dalam kategori tinggi, tetapi jika dilihat dari indikator kepuasan kerja pegawai masih terdapat indikator yang ada pada kategori cukup, salah satunya adalah indikator kehadiran, peningkatan tanggungjawab dan mematuhi pekerjaan sendiri. selain hal tersebut, dari indikator yang termasuk kategori cukup terdapat datu indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu kehadiran.
2. Kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah secara kelseluruhan ada pada kategori tinggi. Kinerja pegawai tersebut diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, efektivitas, ketetapan waktu, dan ketaatan dalam perintah atasan. Sedangkan jika dilihat dari setiap indikator terdapat indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu ketaatan terhadap pemerintah atasan.
3. Kepuasan kerja pegawai memilki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pangkal Pinang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran dalam penelitian ini merujuk pada indikator-indikator yang memiliki skor rata-rata yang rendah. Maka saran yang diajukan yakni :

1. Pada indikator kehadiran di variabel kepuasan kerja pegawai memiliki nilai terendah, hal ini memberikan gambaran jika dalam indikator kehadiran masih terjadi permasalahan yang perlu menjadi perhatian dari Badan Kepegawaian Daerah. Peningkatan kedisiplinan yang menyangkut tingkat kehadiran dapat dilakukan dengan adanya peraturan yang tegas serta teguran atau hukuman sebagai tingkat keseriusan dari BKD.
2. Pada peningkatan tanggungjawab ini berada memiliki nilai rendah dan perlu di tingkatkan guna mencapai kinerja yang efektif. BKD dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang dapat meningkatkan tanggungjawabnya yang di tandai dengan ketercapaian kerja yang meningkat.
3. Pada indikator mematuhi pekerjaan sendiri pada hasil penelitian menunjukkan nilai yang rendah, artinya pada indikator ini masih perlu adanya peningkatan. Peningkatan pada indikator ini dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawai, pemberian motivasi ini sangat berguna untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai.