

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan dalam penelitian ini. Pada bab akhir ini penelitian akan memaparkan beberapa hasil temuan yang didapat dari lapangan dan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang kemudian akan dikemukakan mengenai kesimpulan serta beberapa saran terkait dengan penelitian.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan-temuan yang diperoleh secara umum penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai ini berada dalam kategori hubungan yang kuat. Secara khusus berdasarkan hasil pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan yang tentunya dapat merujuk pada rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, yang terperinci sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja Pegawai di PPPPTK IPA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di PPPPTK IPA dapat dikatakan sudah sangat baik dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada Kepuasan Kerja terlihat yang berindikator isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan insentif, rekan kerja, kondisi kerja, dihasilkan nilai tertinggi pada isi pekerjaan dimana pegawai memiliki kualitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan yang mendapat nilai rata-rata yang rendah yaitu kesempatan untuk maju dibandingkan indikator yang lainnya. Namun ketujuh indikator tersebut dikatakan sangat baik.

2. Kinerja Pegawai di PPPPTK IPA

Kinerja pegawai di PPPPTK IPA termasuk dalam kategori sangat baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari kinerja pegawai yang bekerja secara optimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut juga didukung oleh unsur motivasi para pegawai secara keseluruhan, baik yang berasal dari para pegawai maupun suasana kerja, kedua hal tersebut yang kemudian mempengaruhi pencapaian optimalisasi kinerja para pegawai.

Variabel kinerja pegawai terbagi menjadi dua dimensi yaitu dimensi *ability* (kemampuan) dan dimensi *motivation* (motivasi). Selanjutnya kedua dimensi tersebut terinci dalam empat indikator yaitu, *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan), faktor internal dan faktor eksternal. Adapun perincian setiap indikator adalah sebagai berikut : (1) *Knowledge* memiliki kategori sangat baik, (2) *Skill* memiliki kategori sangat baik, (3) Faktor internal memiliki kategori sangat baik, (4) Faktor eksternal memiliki kategori sangat baik.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di PPPPTK IPA

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai di PPPPTK IPA berpengaruh kuat, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan hipotesis penelitian:

“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung”.

Pada penelitian ini kepuasan kerja yang dimiliki para pegawai sudah sangat baik, begitu pun dengan kinerja yang dihasilkan pegawai sudah

sangat baik. Bertolak belakang dengan latar belakang yang peneliti angkat bahwa masih adanya pegawai yang kurang optimal dalam bekerja dan masih kurangnya kepuasan pelanggan (peserta diklat) dalam kinerja pegawai PPPPTK IPA, namun kondisi tersebut dirasakan pada tahun-tahun lalu. Sedangkan tahun ini sudah mulai meningkat kinerja pegawainya yang dirasakan sangat baik, itu semua disebabkan oleh beberapa faktor antara lain dengan diterapkannya ISO yang menuntun pegawai menjadi lebih giat dalam bekerja, IHT (In House Training) yang sering diadakan bagi para pegawai, dan masih banyak lagi faktor yang membuat kinerja pegawai meningkat.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Saran Bagi Lembaga
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja yang ada tergolong kedalam kategori sangat baik, untuk itu pihak lembaga hendaknya dapat terus mempertahankannya atau bila perlu pihak lembaga bisa lebih meningkatkan lagi, baik dalam segi kepuasan kerja pegawainya.
 - b. Lembaga hendaknya lebih memperhatikan lagi pengembangan karir dari para pegawainya, selain itu memperhatikan juga tingkat kesejahteraan dan kebutuhan pegawainya. Karena dengan pengembangan karir, kesejahteraan dan kebutuhan pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
2. Saran Bagi Pegawai
 - a. Dengan kepuasan kerja pegawai yang tergolong sangat baik, hendaknya pegawai bekerja secara maksimal mengabdikan diri kepada lembaga, hal ini dapat dilakukan dengan bertanggung

jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan sesuai yang telah ditetapkan oleh pihak lembaga.

- b. Kinerja pegawai dalam penelitian ini berada dalam kategori sangat baik, pegawai hendaknya dapat mempertahankan bahkan meningkatkan lagi hal tersebut dengan cara terus mengasah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat belajar dari kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, agar penelitian yang dilakukan dapat lebih baik lagi.