

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja termasuk kedalam kategori tinggi. Skor paling tinggi berada pada dimensi Prestasi Kerja, sedangkan dimensi yang memperoleh presentase paling rendah yaitu dimensi Mencintai Pekerjaan. Prestasi kerja meliputi tingkat hasil kerja yang dilakukan, tingkat kemampuan pegawai berinovasi, dan tingkat kreativitas pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai memiliki tingkat hasil kerja yang baik dan kemampuan berinovasi dan kreativitas yang tinggi dalam bekerja, sehingga pegawai memiliki prestasi kerja yang baik, akibatnya dari prestasi kerja tersebut menunjang kepuasan kerja pegawai dalam tingkatan tinggi.
2. Gambaran motivasi termasuk kedalam kategori tinggi. Skor paling tinggi berada pada dimensi Kebutuhan akan pencapaian, sedangkan dimensi yang memperoleh presentase paling rendah yaitu dimensi Kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan akan pencapaian meliputi tingkat dorongan pegawai berorientasi pada hasil kerja cukup baik, tingkat dorongan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tingkat dorongan pegawai berinovatif dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena sudah terpenuhi dukungan atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, dengan begitu Kebutuhan akan pencapaian menunjang motivasi kerja dalam tingkatan sedang.

**Tuti Novi Handayani, 2018**

#### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Deputi Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

3. Gambaran Kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah kinerja adaptif. Hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek kinerja yang berkaitan dengan mengatasi perubahan dalam kriteria tinggi. Sedangkan skor terendah yang diperoleh ada pada tingkat ketenangan mengatasi stress kerja dan tindakan saat ketidakpastian situasi kerja datang. Maka dari itu pegawai harus mampu mengatasi segala rintangan yang akan datang saat menjalankan tugas.
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
5. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
6. Kepuasan Kerja dan Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta.

1. Kepuasan kerja telah memenuhi kriteria pegawai, namun dinilai kurang pada aspek mencintai pekerjaan pada tingkatan keinginan pegawai berkorban dalam pekerjaan. Diharapkan instansi lebih meningkatkan kepuasan kerja yang telah ada sehingga nantinya akan memunculkan keinginan pegawai untuk berkorban dalam pekerjaan.
2. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, instansi diharapkan lebih meningkatkan motivasi pada aspek Kebutuhan akan afiliasi yaitu pada tingkat dorongan pegawai untuk menghindari konflik dengan rekan kerja . Hal ini menjadi masukan bagi instansi untuk lebih memberikan dorongan pada pegawai untuk dapat menghindari konflik dengan sesama rekan kerja.
3. Berdasarkan hasil penyebaran kusioner terdapat nilai terendah dalam kinerja pegawai ada pada stress kerja. Hendaknya instansi menanggulangi

**Tuti Novi Handayani, 2018**

## **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

permasalahan yang disebabkan oleh stressor (hal-hal yang dapat menimbulkan stress kerja) sehingga pegawai dapat bekerja dengan optimal dan mencapai tujuan organisasi.

4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda agar didapatkan hasil yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai. Misalnya dengan variabel independen kompensasi, budaya kerja, komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan. Menurut Sofyandi (2008) kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Menurut Robbins and Judge (2015) perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Robbins and Judge (2015) komitmen organisasi memiliki pengaruh yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya loyalitas terhadap perusahaan, keterlibatan dalam pekerjaan, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan, serta berniat memelihara hubungan baik dalam keanggotaan berorganisasi, maka hal itu mendukung dan mempengaruhi tingkat kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

**Tuti Novi Handayani, 2018**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Deputy Meteorologi BMKG Pusat Jakarta)**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) |  
[perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)