

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab V (lima) dalam penelitian ini, penulis akan memaparkan simpulan, implikasi dan rekomendasi dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung”.

1.1 Kesimpulan

Pada bagian ini akan menjelaskan penafsiran dan pemaknaan dari hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan. Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan data yang telah dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat menjawab seluruh rumusan masalah yang ditetapkan sebelumnya.

1. Motivasi kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi dari segi motivator yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga hygiene yang berkaitan dengan hakikat manusia ialah pada pegawai dapat dikatakan baik.
2. Kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung secara keseluruhan berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mencapai kepuasan kerja yang baik dimana pegawai merasa senang dan puas dalam pekerjaannya.
3. Begitu pula dengan motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, hal tersebut terlihat pada sumbangan angka korelasi sangat kuat dari hasil perhitungan. Artinya, bahwa meningkat atau menurunnya kepuasan kerja pegawai, ditentukan oleh motivasi kerja sebesar 64,7% dan selebihnya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga hipotesis yang telah diajukan dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

1.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, diperoleh implikasi sebagai berikut:

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk lembaga dalam menciptakan dan memberikan motivasi kerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pegawai khususnya Non-PNS agar tercapainya kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu perlunya usaha bagi organisasi untuk mencapai kepuasan kerja pegawai salah satunya dengan memberikan motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, karena motivasi kerja yang baik dapat membantu pegawai dalam mencapai keberhasilan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu lembaga apabila mengalami kendala dalam menciptakan dan memberikan motivasi kerja yang baik bagi pegawai khususnya pegawai Non-PNS.

1.3 Rekomendasi

1. Bagi Pihak Lembaga

Berdasarkan penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung, maka peneliti dapat mengemukakan rekomendasi diantaranya, yaitu:

1. Pada variabel motivasi kerja terdapat temuan yang menunjukkan bahwa indikator pekerjaan dan gaji memiliki rata-rata rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, adapun hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:
 - a. Dalam indikator pekerjaan, perlu adanya penyesuaian dalam memberikan tanggung jawab pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Ataupun diharapkan lembaga dapat memberikan kesempatan dalam mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan, atau kursus sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya.

- b. Gaji perlu ditingkatkan kembali, yaitu dengan lembaga menyesuaikan kembali besar kecilnya upah yang diberikan pada pegawai Non-PNS dengan kualitas pekerjaannya, serta menerapkan sistem penggajian yang sesuai dengan prosedur agar tidak ada keterlambatan pemberian kompensasi baik gaji bulanan, uang dinas ataupun uang lembur.
2. Pada variabel kepuasan kerja terdapat temuan yang menunjukkan bahwa indikator sirkulasi udara dan fasilitas memiliki rata-rata rendah dibandingkan dengan indikator lainnya, adapun hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut, yaitu:
 - a. Untuk sirkulasi udara pada ruangan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung perlu memperhatikan kembali jumlah ruangan ataupun luas ruangan dengan jumlah pegawai yang ada di kantor, perbaiki tata letak ruangan kerja pegawai ialah memberikan jarak pada meja pegawai yang satu dengan meja pegawai lainnya, serta memperbaiki ventilasi udara yang masuk pada ruangan.
 - b. Serta untuk fasilitas yang dapat menunjang aktivitas pegawai dalam kesehariannya di dalam kantor perlu ditambahkan fasilitas kantin. Dengan adanya pengadaan kantin dapat menurunkan persentase pegawai yang terlalu sering keluar kerja dalam waktu lama dengan alasan untuk makan siang ataupun beristirahat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan penelitian dengan hendaknya dapat mengkaji secara mendalam mengenai permasalahan kedua variabel tersebut. Kemudian peneliti dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kinerja pegawai, iklim organisasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Selain itu, disarankan untuk menambah variasi responden dan keikutsertaan pegawai yang lebih banyak jumlahnya.