

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_1 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $10.603 > 1,98238$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu Motivasi kerja sangat lah berpengaruh bagi para pegawai Satuan Polisi Pamong Praja agar Kinerjanya meningkat.
2. Berdasarkan hasil dari penelitian ini H_2 yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja yang mana ditunjukkan dengan hasil t-hitung sebesar $3,371 > 1,98238$ t-tabel dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dari itu Kepuasan Kerja sangatlah penting dalam suatu pekerjaan. Kepuasan Kerja juga adalah sesuatu hal yang menentukan para pegawai puas atau tidak puas ketika bekerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.
3. Dari hasil uji f H_3 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, yang mana uji f menunjukkan f-hitung $68,535 > 3,08$ f-tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu hal yang sangat penting maka dari itu, instansi tidak boleh mengabaikan pegawainya, dan juga pegawai dapat memotivasi diri agar memberikan kinerja yang baik bagi instansi. Dan juga pegawai harus lah mendapatkan kepuasan kerja supaya memberikan hasil kerja yang optimal dan kinerja pun meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota

Bekasi dalam menentukan kebijakan Instansi yang berkaitan dengan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai dimasa yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a. Untuk Motivasi Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 1 merupakan skor yang terendah. Menurut saran penulis, seharusnya instansi lebih memperhatikan pegawainya lagi, karena dengan memberikan perhatian kepada pegawai, pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih giat lagi untuk pencapaian target organisasi, dan pegawai harus membangun motivasi kerja untuk menghasilkan kinerja yang optimal.
- b. Untuk Kepuasan Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 8 merupakan skor terendah, menurut saran penulis, sebaiknya instansi lebih memperhatikan hal berpakaian, pegawai harus mengikuti peraturan dalam memakai seragam sesuai dengan hari yang telah ditentukan dengan instansi, yaitu dengan lebih melakukan suatu pengawasan kepada pegawainya, dengan memberikan sanksi atau tindakan yang tegas bagi pegawainya yang tidak mentaati peraturan instansi. Baik berupa teguran, surat peringatan, dan tentu perusahaan pun harus memberikan perhatian dengan memberikan dorongan semangat lebih kepada pegawainya, dalam bentuk penghargaan atau bonus-bonus agar pegawainya merasa kan kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Untuk Kinerja pegawai dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 9 merupakan skor terendah, menurut saran penulis seharusnya para pegawai harus mampu bekerja sama dengan rekan pegawai lainnya, dan instansi perlu meningkatkan lagi hubungan sosial antar pegawai dengan cara melakukan komunikasi yang terbuka antara sesama pegawai dan pegawai dengan pimpinan. Dimana dengan dilakukannya komunikasi terbuka ini, pegawai akan dapat lebih mengenal satu sama lain antar pegawai maupun dengan atasan dan dapat berbagi dengan sharing perihal pekerjaannya. Dengan hal tersebut akan membina suatu hubungan yang baik antara

pegawai yang dimana nanti ada suatu aktivitas yang mengharuskan mereka bekerja secara tim agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.

