

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menurut hasil penelitian serta pembahasan terkait “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah”. Oleh karena itu, bisa disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 26.773 yang jauh lebih besar dari t_{tabel} (1,684) dengan signifikansi 0,000 yang $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada rata-rata 4,14 pada interval 3,40 – 4,19, yang menurut kriteria penilaian termasuk dalam kategori “Baik”. Artinya, Secara umum responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Responden menyetujui pernyataan pada variabel sehingga responden sangat termotivasi untuk mencapai target kerja dengan cara yang efisien, mereka menyadari pentingnya memperluas jaringan atau pergaulan untuk perkembangan pribadi dan profesional.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 8.823 yang jauh lebih besar dari t_{tabel} (1,684) dengan signifikansi 0,000 yang $< 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jawaban responden berada pada rata-rata 3,80 pada interval

3,40 – 4,20, yang menurut kriteria penilaian termasuk dalam kategori “Baik”. Artinya Secara umum responden menilai lingkungan kerja di tempat mereka sudah cukup baik dan mendukung aktivitas kerja, fasilitas dan kondisi kerja yang tersedia sudah memenuhi kebutuhan dasar untuk menunjang produktivitas dan kenyamanan kerja dan lingkungan kerja dianggap kondusif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Responden menyetujui pernyataan pada variabel sehingga responden merasa bahwa ruang kerja yang disediakan sudah memadai dan nyaman untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Peralatan dan fasilitas kerja yang tersedia sudah memenuhi standar kebutuhan kerja, sehingga membantu kelancaran dan efisiensi pelaksanaan tugas.

3. Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah dengan hasil nilai F_{hitung} sebesar 395.456 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,24 dan nilai signifikansi F (F_{sig}) sebesar 0,000 juga lebih kecil dari α (0,05) dan nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,952 mengindikasikan bahwa 95,2% yang dimana artinya masing masing variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan tingkat yang kuat. Hasil ini menegaskan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan faktor utama yang saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

5.2 Saran

Bedasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah. Berikut beberapa saran yang dapat dilakukan pada penelitian selanjutnya adalah:

1. Pada variabel Motivasi Kerja, pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah “Saya bersedia mengambil risiko untuk mencapai hasil yang lebih baik”. Ini mengindikasikan bahwa pegawai cenderung lebih berhati-hati atau kurang nyaman dalam mengambil risiko di tempat kerja. Keinginan untuk berinovasi atau mencoba pendekatan baru masih belum terlalu tinggi dibandingkan aspek motivasi lainnya. Maka di sarankan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah untuk melakukan upaya meningkatkan keberanian mengambil risiko yang terukur demi pencapaian hasil yang lebih optimal dan instansi harus memberikan ganjaran yang jelas dan nyata seperti memberi penghargaan, pujian, keistimewaan dan sebagainya yang diberi untuk memaksimalkan motivasi kerja pegawai.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah “Saya merasa lingkungan kerja pegawai sudah cukup tenang dan bebas dari suara bising.”. Artinya pegawai menilai bahwa tingkat kebisingan di lingkungan kerja masih menjadi masalah dan belum sepenuhnya kondusif adanya gangguan suara yang mungkin mengurangi kenyamanan dan konsentrasi saat bekerja. Perlu adanya upaya untuk mengurangi kebisingan agar lingkungan kerja menjadi

lebih tenang dan mendukung fokus kerja yang lebih baik. Maka di sarankan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah untuk perlu memberi perhatian supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam bekerja baik di lingkungan fisik maupun di lingkungan non fisik.

3. Pada variabel Kepuasan Kerja Pegawai, pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah “Atasan saya memberikan arahan yang jelas terkait tugas pekerjaan” Artinya Pegawai merasa bahwa arahan dari atasan terkait tugas pekerjaan masih kurang jelas atau kurang memadai. Hal ini bisa menyebabkan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan efektivitas kerja. Maka di sarankan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah untuk perlu meningkatkan komunikasi dan bimbingan dari atasan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih fokus dan terarah.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mungkin menjadi pengaruh kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bengkulu Tengah atau di tempat penelitian lainnya.