

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini secara khusus menyoroti pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebagai fenomena sosial yang ingin diteliti. Hipotesis-hipotesis penelitian ini dirumuskan berlandaskan suatu konsep teori bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang strategis karena efektifitas kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yang pada gilirannya akan mempengaruhi pula terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Dengan demikian Hipotesis satu ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
2. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Dengan demikian Hipotesis dua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima.
3. Terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Dengan demikian Hipotesis tiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dapat diterima.
4. Perhitungan statistik terhadap data lapangan yang memenuhi tingkat signifikan yang dipersyaratkan oleh model struktural (SEM). Menurut beberapa indeks kecocokkan model, ternyata diperoleh hasil yang telah sesuai. Model ini telah mendekati kecocokkan yang terbaik. Diterimanya

model ini karena paling mendekati kecocokkan yang terbaik sekaligus memberikan gambaran bahwa hipotesis yang diajukan ternyata positif.

5. Dari penelitian ini kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja tidak dapat diabaikan dan kontribusinya sangat positif. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja, demikian pula dengan motivasi kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral, hal ini saling terkait dengan tujuan peningkatan produktivitas kerja.
6. Hasil analisa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, didapat faktor-faktor kepuasan kerja yang dipertahankan setelah berbagai proses SEM adalah tugas yang diterima atau diberikan oleh pimpinan memiliki nilai tertinggi, karena dengan kecocokan pekerjaan yang diterima akan menimbulkan kepuasan kerja begitupun dengan indikator pekerjaan yang secara mental menantang, berarti pegawai mengharapkan pekerjaan yang kiranya membuat tertarik untuk dikerjakan.
7. Hasil analisa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, didapat faktor-faktor motivasi kerja yang dipertahankan setelah berbagai proses SEM adalah jika terjadi hambatan pegawai dengan segera berinisiatif memperbaiki sendiri yang memiliki nilai tertinggi dari indikator motivasi kerja lainnya, pegawai ini selalu memiliki semangat dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu, yang tidak kalah pentingnya adalah indikator selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai penugasannya, pegawai ini akan berusaha menyelesaikan tugas yang selalu diberikan kepadanya.
8. Hasil analisa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, didapat faktor-faktor produktivitas kerja yang dipertahankan setelah berbagai proses SEM adalah melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa diawasi oleh pimpinan, bukan berarti kalau tidak diawasi tidak bekerja, tetapi pegawai ini akan lebih produktif apabila diberi kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta faktor lainnya adalah selalu memperbaiki diri untuk hasil kerja agar lebih baik lagi dari yang

dikerjakan sekarang, dan yang tidak kalah pentingnya adalah faktor dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu tepat waktu dan sedikit sekali rasio kesalahan pekerjaannya.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya baik untuk kepentingan praktisi maupun untuk kepentingan studi, maka disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, berarti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja harus diperhatikan, disesuaikan dengan kondisi yang ada pada Instansi pemerintah, terutama adalah dengan mempertahankan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Jenderal yang sudah terjaga baik meliputi jenis pekerjaan maupun hubungan sesama teman kerja dan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan baik.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja, berarti faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja harus diperhatikan, dengan kepuasan kerja yang baik, tentunya akan mudah menginventarisir faktor-faktor apa saja yang bisa lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai Sekretariat Jenderal Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral. Untuk rasa aman di hari tua jelas sebagai PNS tentunya akan mendapatkan pensiun, justru hal-hal lain yang kiranya dapat menurunkan motivasi jangan sampai diabaikan, seperti masalah penghargaan, maupun perhatian dari atasan atas prestasi kerja serta hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, sehingga tercipta suasana gembira dan bersemangat.
3. Pada kepuasan kerja, variabel teramati sebagai alat ukur kepuasan kerja yaitu tugas yang diterima merupakan variabel dengan loading faktor tertinggi dalam memberikan tingkat kepuasan tinggi terhadap pegawai. Oleh karena

itu diharapkan Pimpinan Sekretariat Jenderal DESDM, untuk mempertahankan dan meningkatkan apa yang sudah diterapkan sekarang ini, dengan tugas pekerjaan yang akan diberikan dengan melihat kecocokan pegawai tersebut dengan pekerjaannya serta pembagian bobot pekerjaan yang sesuai dan adil.

4. Pada motivasi kerja, dengan variabel teramati yaitu apabila terjadi hambatan secepatnya segera memperbaiki merupakan indikator dengan loading faktor tertinggi dalam memberikan tingkat motivasi kerja terhadap pegawai. Oleh karena itu diharapkan Pimpinan Sekretariat Jenderal DESDM, untuk senantiasa mempertahankan apa yang sudah tersedia dan memperhatikan lebih lagi dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai maupun dukungan moril, apabila dikemudian hari pegawai kembali menemui hambatan atau permasalahan akan secepatnya termotivasi untuk segera memperbaiki kesalahan apa yang dikerjakan.
5. Pada produktivitas kerja, variabel teramati, yaitu melaksanakan tugas dan pekerjaan tanpa diawasi merupakan indikator dengan loading faktor tertinggi dalam memberikan tingkat produktivitas terhadap pegawai. Oleh karena itu diharapkan Pimpinan Sekretariat Jenderal DESDM, untuk senantiasa memperhatikan dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk bekerja tanpa harus diawasi lebih mendetail, pegawai akan dengan sendirinya merasa nyaman dan dapat bekerja optimal, tanpa pengawasanpun mereka akan bekerja dengan sepenuh hati dan profesional. Untuk segala sesuatunya tentunya pimpinan harus memperhatikan segala keperluan yang kiranya diperlukan dalam mendukung pekerjaannya agar produktivitas kerjanya tetap terjaga.