

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berlandaskan temuan penelitian yang dilakukan, diperoleh simpulan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh yang berbeda terhadap kinerja pegawai di Instansi A. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin besar tingkat kepuasan pegawai terhadap tugas, kondisi kerja, serta hubungan dengan rekan dan atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mampu mereka hasilkan. Sementara itu, motivasi terbukti tidak berpengaruh signifikan, sehingga meskipun pegawai memiliki dorongan internal maupun eksternal yang tinggi, hal tersebut belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara langsung, kemungkinan karena karakteristik pekerjaan yang terstruktur dan terstandarisasi. Di sisi lain, lingkungan kerja menjadi variabel yang paling dominan dengan pengaruh positif dan signifikan, menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, mendukung, serta didukung fasilitas yang memadai sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi sebesar 59,2% terhadap variasi kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja akan lebih optimal apabila organisasi mampu menjaga dan meningkatkan faktor kepuasan kerja serta kualitas lingkungan kerja, sekaligus terus memperkuat motivasi pegawai agar memberikan dampak yang lebih besar di masa mendatang.

5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman dan prosedur yang telah ditetapkan. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa dalam proses pelaksanaannya masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu:

- a. Penelitian ini hanya mengkaji variabel kepuasan kerja, motivasi dan lingkungan kerja, sementara kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh variabel lain seperti

gaya kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja, serta faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam ruang lingkup penelitian ini.

- b. Proses pengumpulan data menghadapi hambatan berupa keterbatasan waktu responden akibat kesibukan tugas kedinasan.

5.3 Saran

Berlandaskan hasil dan kesimpulan yang terdapat dalam penelitian ini mengenai variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Instansi A, berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Saran Praktis

- a. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada aspek-aspek yang membentuk kepuasan kerja, seperti kenyamanan bekerja, hubungan kerja, serta kualitas komunikasi antara pimpinan dan bawahan. Pemberian penghargaan atau apresiasi atas hasil kerja pegawai penting dilakukan agar mereka merasa dihargai dan terdorong untuk mempertahankan kinerja terbaik. Selain itu, Instansi A juga dapat memperbaiki dan menambah fasilitas pendukung guna menciptakan iklim kerja yang nyaman dan memuaskan. Upaya-upaya ini diharapkan dapat memperkuat rasa puas pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka dapat meningkat secara berkelanjutan.
- b. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai, organisasi perlu merancang strategi pengembangan yang lebih efektif, misalnya melalui pelatihan pengembangan diri, sistem penghargaan berbasis prestasi, atau pemberian kesempatan kenaikan jabatan yang lebih terbuka dan objektif. Penugasan yang menantang namun tetap sesuai dengan kompetensi pegawai juga dapat memicu motivasi intrinsik dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Selain itu, pimpinan diharapkan memberikan umpan balik secara teratur untuk memperkuat dorongan kerja pegawai sekaligus membantu mereka melakukan perbaikan kinerja secara bertahap.
- c. Untuk menjaga dan meningkatkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja, organisasi perlu memastikan bahwa ruang kerja selalu berada dalam

kondisi yang nyaman, tertata, bersih, dan aman. Penyediaan fasilitas yang memadai seperti pencahayaan, ventilasi, serta peralatan kerja yang menunjang perlu ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal. Selain itu, hubungan antarpegawai perlu terus dijaga melalui komunikasi yang sehat dan kolaborasi yang baik, termasuk melalui kegiatan yang memperkuat rasa kebersamaan di lingkungan kerja. Peningkatan pada aspek lingkungan fisik dan sosial ini diyakini dapat menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan mendukung kinerja pegawai.

2. Saran Teoritis

Berlandaskan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk meningkatkan aspek kepuasan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja guna mendorong peningkatan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan meliputi memperbaiki kualitas fasilitas dan suasana kerja, memperkuat komunikasi serta hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta memberikan apresiasi yang layak atas pencapaian kerja. Meskipun motivasi tidak berpengaruh signifikan, strategi peningkatan motivasi tetap perlu diterapkan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pemberian umpan balik yang konsisten. Dengan perbaikan pada ketiga aspek tersebut, kinerja pegawai diharapkan dapat meningkat secara lebih optimal dan berkelanjutan.