

BAB 6

KESIMPULAN & SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Nilai total rata – rata untuk variabel kepuasan kerja adalah 3,186. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pada pegawai PTSP kantor Walikota Jakarta Barat berada pada skala nilai puas (3,01-4,00). Faktor kepuasan kerja yang sudah memberikan kepuasan paling tinggi adalah lingkungan kerja yang bersih dan nyaman dengan rata-rata sebesar 3,529. Faktor kepuasan kerja yang paling rendah belum memberikan kepuasan adalah menerima gaji tepat pada waktu yang sudah ditetapkan dengan rata-rata sebesar 2,470. Waktu pemberian gaji kepada pegawai dinilai tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan yakni lebih lama dari waktu atau tanggal yang ditetapkan.
2. Variabel kinerja paling tinggi adalah memiliki kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan dengan rata-rata sebesar 3,411. Artinya pegawai di PTSP kantor Walikota Jakarta Barat cenderung memiliki kinerja yang baik dalam berkerja sama dengan rekan kerjanya atau atasannya. Variabel kinerja paling rendah adalah datang dan pulang kerja sesuai jam kerja yang ditetapkan dengan rata-rata sebesar 2,706. Pegawai dinilai sering melakukan datang kerja lebih dari jam yang ditetapkan dan pulang kerja lebih cepat dari jam yang ditetapkan.
3. Dari 3 motivasi yang ada yakni prestasi, pertemanan, dan kekuasaan, motivasi yang paling banyak dimiliki oleh pegawai di PTSP kantor Walikota Jakarta Barat adalah motivasi prestasi dan yang paling sedikit dimiliki adalah motivasi pertemanan.
4. Terdapat hubungan yang rendah antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PTSP kantor Walikota Jakarta Barat dengan nilai R sebesar 0,344 dan tidak ada pengaruh secara simultan ataupun signifikan didalam hubungan keduanya.

5. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara kepuasan kerja pegawai dengan kinerja pegawai di PTSP kantor Walikota Jakarta Barat yang dimoderasi oleh motivasi kerja dengan nilai R sebesar 0,893. Variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah kerja secara mental menantang yang bernilai positif, kerja secara mental menantang yang berinteraksi dengan motivasi prestasi yang bernilai negatif, rekan kerja yang mendukung yang berinteraksi dengan motivasi prestasi yang bernilai positif dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan yang berinteraksi dengan motivasi kekuasaan yang bernilai positif.
6. Usulan yang dapat diberikan kepada PTSP kantor Walikota Jakarta Barat adalah dengan menggunakan konsep POMCE

6.2 Saran

6.2.1 Saran untuk penelitian selanjutnya.

- Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dibahas secara mendetail bagaimana penilaian kinerja terhadap pegawai dan untuk pengisian kuisioner oleh rekan kerja sebaiknya diisi oleh semua rekan kerja yang ada dibagian pekerjaan yang sama dengan pegawai yang dinilai tanpa pegawai saling mengetahui penilaian yang mereka isi lalu penilaian digabungkan dengan penilaian yang dinilai oleh atasan.

6.2.2 Saran untuk perusahaan.

- Sebaiknya perusahaan mensosialisasikan dan mengarahkan kembali segala peraturan dan ketetapan yang ada dalam pekerjaan agar seluruh pegawai lebih lagi memperhatikan pekerjaan mereka dengan sikap dan perilaku yang benar.