BAB V

KESIMPUAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kineja karyawan di BBKPM Bandung, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di BBKPM Bandung termasuk dalam kategori tinggi secara keseluruhan sudah baik dan menandakan karyawan di BBKPM Bandung sudah menerapkan motivasi kerja sesuai dengan tujuan organisasi. Namun pada indikator hubungan antar karyawan termasuk kedalam kategori kurang baik, artinya karyawan pada Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung merasa bahwa adanya hubungan antar karyawan kurang harmonis.
2. Kepuasan Kerja di BBKPM Bandung secara umum masuk kedalam kategori puas. Ini artinya tingkat kepuasan kerja karyawan hampir sudah terpenuhi. Namun pada indikator kesempatan untuk maju termasuk kedalam kategori kurang puas, artinya karyawan merasa kesempatan utuk maju kecil kemungkinan dapat terpenuhi.
3. Kinerja Karyawan di BBKPM Bandung secara umum berada dalam kategori tinggi. Namun pada indikator sikap karyawan termasuk ke dalam kategori tinggi. Karyawan mampu memberikan kinerja yang tinggi dan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan baik

sehingga karyawan mempunyai keinginan untuk mempertahan kan dirinya untuk bekerja di kantor/perusahaan .

4. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja di BBKPM Bandung memiliki tingkat hubungan sedang, artinya motivasi dapat mempengaruhi kepuasan, namun kontribusi yang diberikan tidak terlalu dominan
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBKPM Bandung berada dalam kategori kuat, sehingga kinerja karyawan di abaikan karena motivasi kerja memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di BBKPM Bandung.
6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BBKPM Bandung berada dalam kategori kuat artinya kepuasan kerja memberikan kontribusi membentuk kinerja karyawan yang dominan. Semakin baik kepuasan kerja akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja Karyawan di BBKPM Bandung.
7. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di BBKPM Bandung berada dalam kategori sedang, dengan demikian motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang kurang dominan terhadap kinerja karyawan BBKPM Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti ingin memberikan saran yang dapat dijadikanmasukan kepada BBKPM Bandung, yaitu;

1. Pimpinan di BBKPM Bandung harus dapat memberikan arahan (motivasi) mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang baik bagi

perusahaan/ kantor. Motivasi yang bisa dilakukan adalah dengan cara melakukan pendekatan secara emosional terhadap para karyawan.

2. Kepuasan kerja di BBKPM Bandung dalam ketegori puas, tetapi selama ini masih ada karyawan yang belum merasakan kepuasan dalam bekerja oleh karena itu kantor/perusahaan sebaiknya mengarahkan karyawannya agar dapat berfikir positif, menjalin kerjasama tim sesama rekan kerja yang bekerja satu kantor/perusahaan. Jika semua unsur tersebut dapat diimplementasikan dengan baik, maka poin mengenai kejelasan nilai-nilai dan keyakinan akan secara maksimal dapat di mengerti dan diimplementasikan kedalam sistem kerja yang baik.
3. Dari hasil penelitian ditemukan bahawa kinerja karyawan tergolong tinggi, karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja meraka tinggi.
4. Motivasi yang baik akan membuat kepuasan kerja karyawan dalam kategori puas, maka dari itu seorang pemimpin Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung sebaiknya meingkatkan kepuasan kerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat menjalankan visi dan misi.
5. Sebaiknya Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dengan motivasi, dengan demikian pengaruh secara tidak langsung di abaikan karena pengaruh tidak langsung kecil pengaruh nya.
6. Nilai-nilai dari kepuasan kerja karyawan harus dijaga dengan baik karena dengan kepuasan kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi

bagi Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung, sebaiknya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan secara langsung dan pengaruh hubungan tidak langsung di abaikan karena pengaruh tidak langsung kecil pengaruh nya.

7. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan berperan dalam pembentukan kinerja karyawan, Balai Besar Kesehatan Paru Masyarakat Bandung sebaiknya maningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja karyawan.