

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan data yang dianalisis oleh peneliti, kesimpulan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja *dissatisfier* secara parsial diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,042 yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada faktor motivasi kerja *dissatisfier* ditemukan dua indikator yang bernilai signifikan yaitu administrasi dan kebijakan serta kondisi kerja, sedangkan pada indikator teknik pengawasan, hubungan antar pribadi, dan gaji tidak signifikan.
2. Motivasi kerja *satisfier* secara parsial diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser. Dengan nilai signifikan 0,001 yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Pada faktor motivasi kerja *satisfier* ditemukan tiga indikator yang bernilai signifikan yaitu pencapaian, kemungkinan untuk mengembangkan diri tanggung jawab, sedangkan pada indikator kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri dan penghargaan tidak signifikan.
3. Motivasi kerja *dissatisfier* (X_1), dan Motivasi *satisfier* (X_2) secara bersama-sama (simultan) diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser dengan menyatakan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil

penelitian diperoleh nilai (R^2) sebesar 0.672 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 67,2%, sedangkan sisanya 32.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terikat dalam penelitian ini.

B. Rekomendasi

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Paser

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Paser, disarankan untuk melanjutkan atau meningkatkan upaya dalam memberikan motivasi yang lebih tinggi. Ini dapat dicapai dengan:

- a. Hasil analisis penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi pada faktor motivasi kerja *dissatisfier* untuk mempertahankan aspek administrasi dan kebijakan serta kondisi kerja yang terbukti signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, juga diharapkan memperhatikan dan meningkatkan pada indikator teknik pengawasan, hubungan antar pribadi, gaji, tunjangan, dan insentif meskipun tidak signifikan, tetap merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Program dan kebijakan yang difokuskan pada aspek-aspek ini diharapkan dapat menjaga serta meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai secara menyeluruh. Untuk memastikan kinerja optimal, penting bagi lembaga untuk terus mempertahankan dan menyempurnakan semua faktor *dissatisfier* ini, dengan mempertimbangkan survei

kepuasan pegawai untuk mendapatkan masukan langsung dan spesifik tentang aspek yang perlu ditingkatkan.

- b. Di samping itu, penting pula untuk memperhatikan motivasi kerja pada faktor *satisfier* untuk meningkatkan indikator-indikator motivasi kerja yang tidak signifikan. Disarankan agar lembaga meningkatkan penghargaan kepada pegawai, kebijakan organisasi yang mendukung promosi dan perkembangan karier, pelatihan pegawai juga penting. pegawai lama perlu mengikuti program penyegaran berkala, sedangkan pegawai baru harus mendapatkan pelatihan dasar serta mempertahankan aspek pencapaian, kemampuan untuk mengembangkan diri, tanggung jawab yang terbukti signifikan. Penting juga untuk memahami harapan pegawai terhadap pekerjaan mereka dan cara penghargaan yang lebih efektif agar mereka merasa lebih puas dan produktif.

2. Bagi Pegawai

Para pegawai diharapkan mampu membangkitkan dan memperkuat motivasi kerja dalam diri setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan berusaha seoptimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan mereka, dan diharapkan sehingga hal ini akan meningkatkan kinerja mereka.

3. Bagi Akademik

Berikut rekomendasi untuk peneliti yang akan datang yang ingin melakukan penelitian:

- a. Harapannya dapat menerapkan penelitian ini sebagai kontribusi tambahan dalam pengetahuan dan informasi, serta referensi bagi peneliti yang memfokuskan pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel dan indikator yang berbeda dengan teori-teori yang yang ditemukan dalam penelitian terdahulu contoh varibel yang berbeda yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.
- c. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Paser berikut rekomendasi judul skripsi yang dapat diambil yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Paser”.