

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini diambil dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap Pegawai di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. Jadi, beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,946 (94,6%) yang didapat dari output koefisien determinasi. Disamping itu kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Kepemimpinan salah satu bagian penting dari besarnya motivasi kerja, pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan penghargaan secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi individu untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian penulis sejalan dengan yukl (2021: 281) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Beban kerja memiliki bagian penting pada motivasi kerja, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kapasitas individu dapat meningkatkan motivasi karena pegawai merasa mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian penulis sejalan dengan Hasibuan

(2020:203) bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

4. kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan kerja maupun hubungan antar rekan cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Hasil penelitian penulis sejalan dengan Hasibuan (2020:202) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk Kecamatan Cakung Jakarta Timur adalah:

1. Kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan, beban kerja dan kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan sebaiknya lebih sering memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan penghargaan secara konsisten untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Untuk beban kerja sendiri sebaiknya manajemen perlu mengatur beban kerja secara proporsional agar sesuai dengan kemampuan pegawai guna meningkatkan motivasi kerja.

4. Untuk kepuasan kerja sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun hubungan kerja yang harmonis untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai.
5. Berdasarkan dari pengamatan penulis terkait aspek penilaian motivasi kerja pada Kecamatan Cakung Jakarta Timur, disini penulis memberikan beberapa saran yang mana sifatnya membangun dan dapat meningkatkan motivasi kerja yakni dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi atas kinerja pegawai, serta menyediakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja.

