

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Penelitian ini dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS), berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari empat dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori tinggi. Variabel motivasi intrinsik yang terdiri dari tiga dimensi yaitu otonomi, kompetensi dan hubungan secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori termotivasi. Variabel motivasi ekstrinsik yang terdiri dari empat dimensi yaitu kebijakan dan manajemen organisasi, supervisi, hubungan antar pribadi dan bonus insentif secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori termotivasi. Kemudian variabel kepuasan kerja yang terdiri dari tiga dimensi yaitu gaji, promosi dan rekan kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori puas.
2. Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Motivasi intrinsik dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan akan kurang baik.

3. Motivasi ekstrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Sesuatu yang diberikan dalam bentuk materi maupun selain materi yang diharapkan dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan lebih giat lagi ternyata belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga maupun dilakukan secara tinggi, motivasi ekstrinsik belum mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Adanya kesesuaian yang diterima oleh pegawai dengan apa yang diharapkan sebagai hasilnya maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.
5. Motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Seseorang dengan motivasi intrinsik yang tinggi akan lebih mudah mencapai kepuasan atas pekerjaannya, tetapi ternyata tidak semua orang akan merasa puas atas yang didapatkan terkait dengan hal-hal yang bersifat intrinsik. Maka dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik yang dimiliki pegawai belum mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.
6. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Keinginan dan harapan yang dimiliki oleh setiap individu yang bekerja tentu tidak sama antara satu dengan yang lain. Dengan adanya kesesuaian atas apa yang diterima dengan apa yang diharapkan tentu akan menimbulkan rasa

kepuasan bagi para pegawai. Maka dapat di artikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang di miliki maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

7. Motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Motivasi intrinsik dipercaya dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, tetapi ternyata motivasi intrinsik belum mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja secara keseluruhan dan hal ini tentu berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Maka dapat di artikan bahwa semakin rendah motivasi intrinsik yang dimiliki maka akan semakin rendah kepuasan yang dirasakan pegawai sehingga akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang baik.
8. Motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten muaro jambi. Adanya sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai hasil kerjanya dalam bentuk materi ataupun sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaannya akan menimbulkan rasa kepuasan bagi para pegawai atas apa yang diperoleh dan di capainya, tentu hal ini memberikan dampak yang baik pula pada kinerja yang dihasilkan. Motivasi ekstrinsik memang belum dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, tetapi jika motivasi ekstrinsik dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja maka akan mampu memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Maka dapat di artikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dimiliki maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan pegawai sehingga akan berdampak pada hasil kinerja yang baik.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari aspek kinerja pegawai, diharapkan dilakukannya sebuah upaya yang bertujuan untuk mendorong pegawai agar lebih semangat dalam bekerja dan dapat mengatur waktu kerja dengan lebih baik. Dengan diberikan semacam pelatihan untuk menentukan skala prioritas tentang apa yang harus dilakukan terlebih dahulu agar dapat memanajemen waktu dengan lebih baik lagi. Agar kedepannya pegawai dapat lebih baik lagi dalam mengatur waktu kerjanya.
2. Dari aspek motivasi intrinsik, perlu diperhatikan untuk mengoptimalkan pemberian kesempatan bagi pegawai dalam mengambil keputusan dan melakukan hal yang ingin dilakukan selama masih dalam konteks pekerjaan. Dengan diberikan kesempatan semacam ini diharapkan akan dapat memberikan dorongan secara intrinsik yang lebih besar lagi kepada para pegawai dan terus mengalami peningkatan.
3. Dari aspek motivasi ekstrinsik diharapkan dapat diperhatikan juga terkait hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan pegawai, apakah kebijakan yang ditetapkan oleh instansi telah memberikan keuntungan yang serupa bagi pegawai atau tidak, dengan begitu apabila dirasa bahwa kebijakan yang ditetapkan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak maka motivasi ekstrinsik yang dimiliki pegawai akan meningkat.
4. Dari aspek kepuasan kerja dapat dilakukan evaluasi terkait dengan pemberian bonus kepada pegawai atas pencapaian hasil kerjanya. Pemberian bonus semacam ini sangat penting untuk dilakukan dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dengan meningkatnya kepuasan kerja yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak sesuai terhadap kinerja yang dihasilkan.

5. Untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai acuan dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lainnya. Pada penelitian selanjutnya di sarankan untuk tidak menggunakan variabel kepuasan kerja untuk memediasi antara pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai, karena pada penelitian ini kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi nya.