

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Badan Pengembangan dan Penyuluhan Sumber Daya manusia Pertanian dari 21 variabel setelah dianalisis, maka terbentuk 5 (lima) faktor. Dari 5 (lima) faktor, terdapat 2 (dua) faktor yang memiliki nilai eigenvalues tertinggi, yaitu faktor Lingkungan kerja dengan nilai 3.187 dan faktor Penempatan kerja dengan nilai 2.152. Kemudian, dua faktor tersebut diteliti lagi untuk mencari tahu seberapa besar pengaruhnya, maka setelah dilakukan penelitian menggunakan alat analisis regresi berganda, diketahui bahwa pengaruh Lingkungan kerja dan Penempatan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 49,7% dan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi faktor lain, yang artinya Lingkungan kerja dan Penempatan kerja cukup mempengaruhi kepuasan kerja, kemudian didapat juga nilai R-nya sebesar 0,705 (70.5%) yang berarti hubungan terhadap Lingkungan kerja dan Penempatan kerja berpengaruh positif sebesar 70,5% terhadap kepuasan kerja

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Pertanian
(BPPSDMP).

5.2 Saran

Instansi pemerintah meningkatkan Lingkungan kerja dan Penempatan kerja hingga pencapaian kepuasan kerja positif dengan hal itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Pertanian, yaitu Lingkungan kerja, Penempatan kerja, Imbalan jasa, Kinerja pegawai, Pekerjaan.

Dari 5 (lima) faktor yang ada, terdapat dua faktor yang memiliki nilai faktor yang besar dalam

membentuk kepuasan kerja Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya manusia Pertanian (BPPSDMP), yaitu Lingkungan kerja dan Penempatan kerja dengan pengaruh sebesar 49,7% dan faktor Lingkungan kerja dan Penempatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, sehingga jika instansi dan pemerintah dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan positif dalam pekerjaannya. Solusinya adalah instansi dan pemerintah harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman atau membuat Lingkungan kerja yang mendukung dengan menjaga hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja, kebersihan dan keamanan tempat bekerja, dan memberikan fasilitas kerja yang baik. Untuk Penempatan kerja, memperhatikan proses penempatan kerja, karena dalam menempatkan pegawai yang kompeten dibutuhkan penempatan yang tepat, dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu Instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Instansi dapat meninjau kembali kebutuhan-kebutuhan dan keluhan pegawai untuk dapat dipenuhi sehingga pegawai dapat bekerja lebih maksimal dan mendapatkan nilai positif untuk melakukan pelayanan masyarakat atau melindungi masyarakat.

