

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan mengenai Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja, maka penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kementerian Agama Jakarta Selatan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin sering dan relevan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan keterampilan, pemahaman, dan rasa percaya diri pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga menciptakan rasa puas dalam bekerja.
2. Motivasi terbukti memberikan pengaruh signifikan dan menjadi faktor dominan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan rasa pencapaian memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan semangat dan kepuasan kerja secara keseluruhan.
3. Kinerja pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana pencapaian kinerja yang baik menciptakan rasa bangga, dihargai, dan berdaya guna di lingkungan kerja. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugasnya secara optimal, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan dari studi ini yang mengkaji sejauh mana pelatihan, motivasi, dan kinerja pegawai berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja di Kementerian Agama Jakarta Selatan, peneliti menyampaikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen instansi serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya. Saran-saran ini disusun berdasarkan hasil analisis kuantitatif serta pengamatan terhadap kondisi lapangan sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Instansi Pemerintah

1. Mempertahankan Kualitas Pelatihan yang Sudah Efektif

Instansi disarankan untuk terus mempertahankan kualitas pelatihan, baik dari segi materi, metode, maupun instruktur. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala dan update materi agar pelatihan tetap relevan dengan perkembangan regulasi dan teknologi.

2. Menjaga dan Meningkatkan Strategi Peningkatan Motivasi

Instansi sebaiknya mempertahankan sistem penghargaan dan pengakuan yang telah diterapkan, seperti pemberian insentif, promosi jabatan, maupun pengakuan non-material. Selain itu, tantangan baru yang positif dan kesempatan pengembangan diri dapat terus diberikan untuk menjaga motivasi tetap tinggi.

3. Menjaga Konsistensi Kinerja Pegawai yang Telah Optimal

Instansi diharapkan dapat mempertahankan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang sudah berjalan, serta terus memberikan umpan balik konstruktif dan penghargaan atas pencapaian kerja. Sistem pengembangan karier yang transparan juga akan mendukung konsistensi ini dalam jangka panjang.

4. Meningkatkan Kepuasan Kerja yang Masih Belum Maksimal

Disarankan agar manajemen mengidentifikasi faktor-faktor yang belum memenuhi harapan pegawai, seperti beban kerja, keseimbangan waktu kerja dan pribadi, komunikasi internal, atau penghargaan non-finansial. Selain itu, kegiatan seperti forum diskusi internal, survei kepuasan berkala, dan ruang konsultasi pegawai dapat digunakan untuk menggali lebih dalam kebutuhan dan harapan pegawai guna meningkatkan kepuasan kerja secara menyeluruh.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambahkan Variabel Baru

Penelitian mendatang dapat mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, komunikasi internal, *work-life balance*, atau keadilan organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2. Melakukan Pendekatan Kualitatif atau Campuran

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait alasan di balik rendahnya kepuasan kerja, disarankan agar peneliti selanjutnya menggunakan

pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mix-method*) agar dapat menggali persepsi dan pengalaman pegawai secara lebih eksploratif.

3. Mengembangkan Penelitian di Instansi Lain

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan di instansi pemerintah lain di luar Kementerian Agama atau pada level wilayah yang berbeda untuk melihat apakah pola pengaruh yang sama berlaku secara umum atau terdapat variasi signifikan antar instansi.

