

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kinerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,40 (cukup baik), kepuasan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 68,34 (baik), lingkungan kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 66,88 (cukup baik), motivasi kerja memperoleh rata-rata capaian indikator 67,45 (cukup baik) dan kompensasi memperoleh rata-rata capaian indikator 67,63 (cukup baik).
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini, maka hipotesis kedua diterima
 - b. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan semakin baiknya motivasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini, maka hipotesis ketiga diterima
 - c. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Artinya dengan semakin baiknya kompensasi pada Dinas Energi dan Sumber

Daya Mineral Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Hasil ini, maka hipotesis keempat diterima

- d. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya lingkungan kerja pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini, maka hipotesis kelima diterima.
- e. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya motivasi kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini, maka hipotesis keenam diterima
- f. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya kompensasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini, maka hipotesis ketujuh diterima
- g. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini, maka hipotesis kedelapan diterima.
- h. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pada Dinas ESDM Provinsi NTT, maka akan semakin kuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka hipotesis kesembilan diterima.
- i. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, naik semakin baiknya kepuasan kerja, maka akan semakin kuat

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dengan hasil ini maka hipotesis kesepuluh diterima.

j. Variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya kepuasan kerja pada Dinas ESDM Provinsi NTT, maka akan semakin kuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka hipotesis kesebelas diterima.

3. Nilai *R Square* menunjukkan bahwa kemampuan variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pada penelitian ini adalah sebesar 94,8%. Selanjutnya, kemampuan variabel lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja pada penelitian ini adalah sebesar 71,9%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada manajemen Dinas ESDM Provinsi NTT beberapa hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan kepuasan kerja, dengan cara adanya penindakan pegawai yang melakukan pelanggaran aturan dengan tidak adanya unsur diskriminatif.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lingkungan kerja, dengan cara menyiapkan sarana kerja yang sesuai kebutuhan, seperti melengkapi penerangan sesuai kebutuhan ruangan kerja, penambahan komputer, printer dan jaringan wifi untuk melancarkan pekerjaan pegawai serta menyampaikan kepada pegawai agar bertanggung jawab menjaga kebersihan kantor dan sekitarnya.

3. Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan apresiasi kepada capaian kinerja atau prestasi kerja pegawai.
4. Meningkatkan kompensasi dengan cara menyediakan anggaran untuk memperbaiki setiap fasilitas kerja untuk pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali Imam dan Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Edisi ke-2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Radjab dan Jam'an, Andi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhamadiyah Makassar
- Robbins Stephen. P, 2003. *Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: Arcan
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama
- _____, 2011, *Tata Kerja Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- _____, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo

Setaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS

Siagian S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simanjuntak J. Payaman. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta

Supartha dan Sintaasih, Desak 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*, Denpasar: Setia Bakti

Suwarto, 2010, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya

Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa

Jurnal

Agiel Puji Dama Yanti, Susilaningsih, Sri Sumaryanti. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Penelitian Universitas Negeri Surakarta* Vol. 2 No. 1 Hal. 155-168

Harry Murty, Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JRMA)* Vol. 1 No. 1, Februari 2013

Made Nurcahyani, Ni dan Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 No. 1 Hal. 500-532

Suci Mantauv, Citra. 2014. Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana). *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Vol. 2 No. 1 Hal. 46-52

Suryawan, Ian Nur Patria dan Andrew, Richard. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 13 No. 1 Hal. 54-61

Tesis

Murti, Herry dan Veronika Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun*. Thesis, Madiun: Universitas Katolik Widyamandala.

Siburian TP. Rianto. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Pemoderasi*. Thesis, Bandar Lampung: Universitas Lampung

Peraturan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagalistrikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5052)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4959)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 588)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340)

Peraturan Daerah Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur