

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Liquica menggunakan pendekatan PLS-SEM, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

Pertama, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan pegawai. Kondisi kerja yang nyaman, aman, tertata rapi, dan mendukung aktivitas sehari-hari terbukti menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka.

Kedua, motivasi kerja terbukti memengaruhi kepuasan pegawai secara positif dan signifikan, serta menjadi faktor yang paling dominan. Faktor internal seperti rasa tanggung jawab, semangat untuk berprestasi, dan dorongan untuk berkembang berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan, komitmen, dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Ketiga, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai, meskipun hubungan yang ada cenderung negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa, dalam konteks Kantor Pemerintah Kabupaten Liquica, kompensasi bukanlah faktor utama yang

secara langsung memengaruhi kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang relatif tetap dan diatur berdasarkan regulasi membuat pegawai lebih memprioritaskan faktor-faktor nonfinansial.

Keempat, secara keseluruhan, kepuasan pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan kerja daripada oleh faktor finansial. Temuan ini menegaskan bahwa di sektor publik, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada imbalan finansial, tetapi juga pada suasana kerja yang mendukung serta motivasi internal pegawai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan pegawai di Kantor Pemerintah Kabupaten Liquica, fokus utama perlu diberikan pada penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan penguatan motivasi kerja, sambil tetap menjaga sistem kompensasi yang adil dan transparan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan analisis yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan sebagai dampak praktis dan akademik, yang diuraikan sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Praktis**

Pertama, pimpinan Kantor Pemerintah Kabupaten Liquica diharapkan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penataan ruang kerja yang ergonomis, peningkatan kebersihan dan kenyamanan, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang nyaman

akan mendukung efektivitas kerja sekaligus meningkatkan kepuasan pegawai..

Kedua, mengingat motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan, pimpinan perlu memperkuat motivasi pegawai melalui pemberian kepercayaan, pelibatan dalam pengambilan keputusan, penghargaan atas kinerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi dan karier.

Ketiga, meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan, instansi tetap perlu menjaga prinsip keadilan dan transparansi dalam sistem pemberian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dengan beban kerja dan tanggung jawab, sesuai ketentuan yang berlaku, penting untuk mencegah potensi ketidakpuasan di masa mendatang.

Keempat, pimpinan diharapkan mengintegrasikan pengelolaan lingkungan kerja dan penguatan motivasi pegawai secara berkelanjutan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia agar tingkat kepuasan pegawai dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

### **5.2.2 Saran Akademik**

Pertama, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai acuan empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kepuasan kerja pegawai di sektor publik, dengan menyoroti pengaruh lebih besar dari faktor nonfinansial dibandingkan faktor finansial.

Kedua, disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang mungkin memengaruhi kepuasan pegawai, seperti aspek kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, dan komitmen organisasi, agar mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Ketiga, untuk penelitian mendatang, penggunaan pendekatan mixed methods bisa menjadi pilihan, atau memperluas cakupan penelitian ke instansi pemerintah lainnya, baik di tingkat kabupaten, provinsi, atau nasional, guna memperkuat daya generalisasi hasil temuan yang ada.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai akademik yang signifikan sekaligus memberikan wawasan praktis bagi para pembuat kebijakan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai di sektor pemerintahan