# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji F menunjukan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukan bahwa:
3. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta
5. Profesionalisme berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta
6. Berdasarkan hasil analisis regresi linier adalah sebagai berikut:
7. Motivasi, Kepuasan kerja dan Profesionalisme nilainya tidak mengalami kenaikkan atau sama dengan 0, maka kinerja pegawai bernilai 11,121.
8. Nilai variabel Motivasi (X1) dinaikkan sebesar satu satuan, dan variabel Kepuasan kerja (X2), Profesionalisme (X3) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun.
9. Nilai variabel Kepuasan kerja (X2) dinaikkan sebesar satu satuan, dan variabel Motivasi (X1), Profesionalisme (X3) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah turun.
10. Nilai variabel Profesionalisme (X3) dinaikkan sebesar satu satuan, dan variabel Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah naik.
11. Nilai Adjusted R *Square* sebesar 46,1%. Artinya, Motivasi, Kepuasan kerja dan Profesionalisme memiliki proporsi pengaruh terhadap Kinerja pegawai sebesar 46,1% sedangkan sisanya 53,9% (100% - 46,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada diteliti dalam penelitian ini.
12. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh maka peneliti memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan kesimpulan dari penelitian ini. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Memberikan perhatian lebih terhadap motivasi kerja dan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para pegawai untuk mengembangkan bakat dan potensi dirinya dalam menjalankan tugas dan kedinasan, sehingga mampu mempengaruhi dan dapat meningkatkan kinerja.
2. Sebaiknya dalam penempatan pegawai, pimpinan atau atasan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu Pintu Kota Surakarta mengusulkan ke BKD sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.
3. Menata kembali *job description* para pegawai, dengan asas *the right man in the right place*, sehingga kinerja pegawai akan menjadi optimal, karena mereka merasa puas dan cocok antara kemampuan yang dimilikinya dengan pekerjaannya.
4. Mengadakan kegiatan pengembangan terhadap kinerja melalui diklat atau pelatihan kerja agar dapat meningkatkan kompetensi dan menambah wawasan pegawai terutama pada penguasaan teknologi.
5. Untuk penelitian yang selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain agar dapat diketahui variabel yang mempengaruhi kinerja sehingga pimpinan atau atasan dapat meningkatkan aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai supaya dapat mengoptimalkan kinerja yang diberikan.