

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Beritik tolak dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kontribusi peningkatan kemampuan kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung dapat dikatakan **tinggi** dengan rata-rata skor sebesar **3,58**. Hal tersebut menggambarkan bahwa upaya peningkatan kemampuan kerja yang dilakukan oleh para pegawai telah dilakukan dengan cukup baik, hal tersebut terlihat dari berbagai upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan kerja melalui pendidikan, pelatihan, pembinaan, maupun dalam pengawasan internal telah dilaksanakan dengan sangat baik.
2. Motivasi kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung dapat dikatakan **sangat tinggi** dengan rata-rata skor sebesar **4,45**. Ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung sudah sangat baik. Hal ini terlihat dari dorongan yang menjadikan mereka bekerja lebih baik, senang berprestasi, mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, memanfaatkan fasilitas yang ada dengan baik, aktualisasi diri para pegawainya dalam meningkatkan kinerja. Hal inilah yang menjadi ukuran bahwa motivasi kerja pegawai di

lingkungan PPPPTK TK dan PLB Bandung berada dalam kategori sangat baik.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai memiliki korelasi sebesar 0,27, dengan determinasi atau daya kontribusi peningkatan kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 7,43%, sedangkan sisanya dikontribusikan oleh faktor-faktor lain di luar variabel X, yang bersumber dari budaya kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, sistem kompensasi, dan lain-lain yang turut menentukan tingkat motivasi kerja.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan pada dasarnya peningkatan kemampuan kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung sudah baik, begitu pula dengan motivasi kerjanya sudah terlihat baik. Namun demikian perlu adanya upaya agar peningkatan kemampuan kerja pegawai lebih ditingkatkan lagi, jangan puas dengan keadaan yang sekarang ini, dan hal tersebut akan memicu kepada motivasi kerja agar lebih baik lagi. Adapun rekomendasi dari penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan

- a. Meningkatkan pengawasan terhadap kinerja para pegawai, karena menurut penelitian yang telah dilakukan, pengawasan yang dilakukan oleh lembaga sudah **cukup tinggi** sehingga akan lebih baik lagi apabila pengawasan tersebut lebih di tingkatkan lagi dengan cara

merekomendasikan perbaikan pada pegawai yang melakukan kekeliruan dalam tugas, menilai hasil pekerjaan pegawai dari laporan tertulis yang diserahkan, menyarankan untuk menekan anggaran bila terjadi pemborosan, sehingga berdampak pada motivasi kerja yang lebih baik pula.

- b. Mengoptimalkan fungsi dari evaluasi kerja setelah pekerjaan terselesaikan, karena dari penelitian tersebut diketahui bahwa indikator tentang evaluasi kerja skor nya masih **rendah**. Hal- hal yang perlu dilaksanakan menurut penulis adalah dengan memberikan saran pada pegawai untuk membuat catatan pribadi tentang tugas yang diselesaikannya, dan menuliskan hambatan-hambatan yang dialami selama mengerjakan tugas tersebut. Dengan mengevaluasi hasil pekerjaan, kita dapat mengetahui sejauh mana tingkat keberhasilan pekerjaan tersebut. Hal ini memungkinkan agar tidak terulang kembali kesalahan pada pekerjaan yang selanjutnya.
- c. Meningkatkan jalinan hubungan dengan para pegawainya dengan baik menjadi lebih baik lagi, dan tentunya dalam batas koridor kepemimpinan sehingga kewibawaan tetap terjaga. Hal ini dimaksudkan agar pegawai tidak terbebani dengan pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga dalam melaksanakan tugasnya, pegawai merasakan rasa kekeluargaan antara pegawai dengan pimpinan.

2. Bagi pegawai

- a. Tetap terus berusaha meningkatkan kemampuan kerjanya agar dapat menjalankan tugasnya dengan mudah dan baik, karena Ilmu pengetahuan setiap hari akan berubah mengikuti perkembangan zaman, yaitu dengan menanamkan semangat dalam diri untuk bisa lebih maju melebihi orang lain serta terus memperbaiki diri kearah yang lebih baik, dan terus menerus belajar dengan cara membaca buku, mengikuti pelatihan-pelatihan diluar, ataupun melanjutkan jenjang studi yang lebih tinggi.
- b. Pertahankan motivasi kerja yang sudah baik, bahkan lebih bagus lagi pegawai meningkatkan motivasi kerjanya, dalam upaya memberikan pelayanan yang lebih baik bagi kelangsungan organisasi.
- c. Para pegawai dianjurkan untuk melanjutkan studi atau mengikuti pendidikan yang sesuai dengan tuntutan jabatan, yang diperlukan demi kelancaran pelaksanaan tugas.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, bahan yang akan dijadikan penelitian harus variabel yang tidak penulis teliti, seperti budaya kerja, sehingga akan menjadikan bahan pertimbangan bagi lembaga untuk mengembangkan dari hasil penelitian tersebut.
- b. Jika ada yang ingin meneliti kembali mengenai indikator ini sebaiknya peneliti memperhatikan hal berikut. Dikarenakan kontribusi yang terjadi termasuk dalam kategori **cukup** maka

sebaiknya ditelaah lebih dalam mengenai peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang terjadi di lembaga tersebut sehingga terjadi suatu hubungan yang **kuat**.



Anes Thea, 2012

Kontribusi Peningkatan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak Kanak Dan Pendidikan Luar Biasa

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu