

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Indikator motivasi kerja terdiri dari *Need for Achievement*, *Need of Power*, dan *Need for Affiliation*. *Need of Power* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan motivasi kerja, yaitu indikator keinginan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Pegawai akan merasa sangat termotivasi jika lembaga mendukung pegawainya untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Sedangkan sebaliknya untuk indikator yang memberikan skor terendah yaitu *Need for Affiliation*. *Need for Affiliation* adalah hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan dalam organisasi dengan ramah dan akrab.
2. Gambaran disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Indikator disiplin kerja terdiri dari Frekuensi kehadiran

(presensi), Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan Etika kerja. Frekuensi kehadiran (presensi) memberikan skor yang paling besar ini dapat diartikan bahwa secara keseluruhan pegawai memiliki disiplin kerja dengan indikator kesesuaian kehadiran terhadap jam masuk. Pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi akan cenderung untuk hadir sesuai dengan hari masuk kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh lembaga sebagai bagian dari tanggungjawab kepada lembaga sebagai pegawai. Sedangkan sebaliknya indikator yang memberikan skor terendah adalah indikator kewaspadaan. Tingkat kewaspadaan dapat diukur dengan adanya sikap dari pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Gambaran prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Indikator Prestasi kerja terdiri dari tingkat Kuantitas dari hasil, Kualitas dari hasil, Ketepatan waktu dari hasil, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama. Indikator kehadiran memberikan skor yang paling besar ini dapat diartikan bahwa secara keseluruhan pegawai yang berprestasi akan cenderung untuk selalu hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga, istirahat sesuai dengan waktu istirahat, dan untuk tidak pulang lebih awal sebelum waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga. Sedangkan untuk indikator yang memberikan skor terendah adalah indikator kemampuan

bekerjasama. Kemampuan bekerja sama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota organisasi.

4. Dari hasil penelitian didapat nilai koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka prestasi kerja akan cenderung tinggi.
5. Dari hasil penelitian didapat nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka prestasi kerja akan cenderung naik.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat. Sehingga dapat diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Koefisien korelasi yang diperoleh terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja, Dimensi *need for affiliation* memberikan skor yang paling rendah dengan indikator keinginan untuk dapat berpartisipasi pada pekerjaan. Lembaga diharapkan dapat mengadakan pelatihan-pelatihan yang mengasah *softskill* bagi pegawainya. Karena dengan adanya peningkatan *softskill* maka pegawai akan cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dalam individu maupun dalam tim. Selain itu lembaga juga diharapkan dapat memberikan *reward* yang setimpal kepada pegawainya jika pegawai dapat mencapai tujuannya. Karena dengan adanya motivasi pegawai akan cenderung merasa dihargai oleh lembaga tempat dia bekerja.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai disiplin kerja, Dimensi tingkat kewaspadaan terhadap dirinya sendiri maupun terhadap pekerjaannya memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator kehati-hatian dalam penyelesaian tugas. Lembaga diharapkan agar dapat mengarahkan para atasan untuk lebih meningkatkan kemampuannya dalam menerangkan pedoman kerja yang akan dilaksanakan oleh bawahannya agar dapat meminimalisir kesalahan dalam pengerjaan tugas maupun kecelakaan kerja,
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai prestasi kerja, kemampuan bekerja sama memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat kreativitas dalam melakukan pekerjaan. Lembaga diharapkan dapat melakukan rotasi posisi secara berkala agar semua pegawai dapat saling mengenal dan dapat merasakan tanggung jawab yang berbeda sehingga dengan demikian kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas pun akan semakin meningkat. Selain itu lembaga

dapat memberikan tugas dalam tim dan melibatkan pegawainya dalam rapat-rapat tertentu agar dapat menciptakan hubungan kerja sama antar atasan, atasan dan bawahannya, dan antar sesama rekan kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan.

4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Dicky Meidiyanto, 2014
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu