

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai UPT.BBPTTG-LIPI Subang untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPT.BBPTTG-LIPI Subang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerjasama, kesadaran, inisiatif dan kualitas diri sudah berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi. Pengetahuan tentang pekerjaan dengan tingkat pengukuran tentang pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab dalam bekerja merupakan indikator tertinggi, dan indikator terendah terdapat pada inisiatif dengan tingkat pengukuran mengemukakan ide, tindakan dan solusi yang inovatif.
2. Secara umum gambaran motivasi yang meliputi indikator kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi dinilai sudah berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas berada pada kategori tinggi. Kebutuhan akan afiliasi dengan tingkat pengukuran tentang keinginan untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan merupakan indikator

tertinggi, dan indikator terendah terdapat pada kebutuhan akan kekuasaan dengan tingkat pengukuran tentang keinginan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT.BBPTTG-LIPI Subang, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai berada pada kategori tinggi.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai UPT.BBPTTG-LIPI Subang, penulis mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang, yaitu:

1. Untuk hasil penelitian mengenai kinerja pegawai, yaitu mengenai indikator inisiatif dengan tingkat pengukuran tentang mengemukakan ide, tindakan dan solusi yang inovatif harus tingkatkan lagi karena pengukuran ini menunjukkan hasil terendah pada UPT.BBPTTG-LIPI Subang. Salah satu caranya yaitu dengan diberikannya tugas keluar kota bagi pegawai untuk menghadiri program kedinasan seperti pelatihan kepemimpinan, *workshop*, atau acara undangan yang tentunya dapat menambah ilmu dan pengalaman baru bagi pegawai dan perusahaan.

2. Saran selanjutnya adalah mengenai evaluasi kinerja. Telah ada sebelumnya program ini, namun dirasa ada beberapa sistim yang harus diperbaiki, sehingga kinerja pegawai dapat berjalan maksimal, sehingga diharapkan adanya peningkatan dalam mengemukakan ide, tindakan dan solusi, sehingga nantinya kinerja pegawai UPT.BBPTTG–LIPI Subang akan lebih meningkat yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap perusahaan.
3. Pentingnya pengawasan dari pimpinan dalam memantau kinerja pegawai dirasa akan berdampak baik bagi perusahaan juga bagi pegawai sendiri. Seorang pimpinan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai, memberi contoh yang baik, dan akan mengawasi pegawainya dengan benar sesuai dengan peraturan perusahaan.
4. Untuk mengatasi rendahnya motivasi pada kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan indikator terendah yaitu diberikan tanggung jawab lebih kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga diberikan kewenangan dalam tim, yang nantinya ada bonus dan tunjangan bagi pegawai yang bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur, sehingga target pekerjaan tercapai, dengan begitu diharapkan motivasinya meningkat, khususnya pada pengukuran keinginan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan. Maka dengan tingginya motivasi pegawai UPT.BBPTTG–LIPI Subang, akan ikut mempengaruhi baiknya kinerja pegawai.

5. Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti variabel motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai BBPTTG-LIPI Subang. Masih banyak variabel lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti oleh penulis.

