

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab V merupakan simpulan dari penelitian, dalam bab ini akan dikemukakan penafsiran dan pemaknaan dari hasil penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan dan saran sebagai hasil dari perhitungan dan pembahasan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Secara umum penelitian ini telah bisa menjawab seluruh permasalahan yang telah dirumuskan, berdasarkan hipotesis yang telah peneliti ajukan pada bab sebelumnya dan telah teranalisis dengan menggunakan statistika. Kesimpulan dan penjelasan mengenai pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari analisis data pada penelitian yang telah dipaparkan oleh peneliti pada bab-bab sebelumnya, pada setiap bab ini akan diuraikan kesimpulan dari penelitian dan juga rekomendasi dari peneliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang jelas mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi di Badan Pengembangan Kompetensi Manajerial Provinsi Jawa Barat. Kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam mengetahui hasil penelitian secara keseluruhan, sedangkan tujuan dari rekomendasi adalah sebagai masukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

Sebagai mana dijelaskan pada Bab IV, hipotesis penelitian menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kesejahteraan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat” yang artinya bahwa setiap terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) satu unit variabel X, maka akan diikuti oleh variabel Y sebesar 0,323 dan signifikan dengan t_{hitung} sebesar 2,292 dan nilai t_{tabel} 1,679 dan 10,5% pengaruh kesejahteraan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Hildayanti, 2017

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

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

1. Kesejahteraan Pegawai di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan perhitungan *Weighted Mean Score (WMS)* dan *Microsoft Excel 2010* mengenai gambaran umum tentang kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat menunjukkan kesejahteraan pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat secara umum berada pada kategori cukup dengan rata-rata nilai 2,920. Hal ini terlihat dari dimensi yang menjadi penilaian dalam penelitian ini seperti ekonomis yang diberikan pada para pegawai cukup dengan rata-rata nilai 2,643, fasilitas yang diberikan kepada para pegawai baik dengan rata-rata nilai 3,462, dan pelayanan yang diberikan kepada para pegawai cukup dengan rata-rata nilai 2,656.

2. Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber daya Manusia Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan perhitungan *Weighted Mean Score (WMS)* dan *Microsoft Excel 2010* mengenai gambaran umum tentang kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat menunjukkan motivasi kerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat secara umum berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata nilai 4,624. Hal ini terlihat dari dimensi yang menjadi penilaian dalam penelitian ini seperti rasa tanggung jawab yang dimiliki para pegawai sangat baik dengan rata-rata nilai 4,677, disiplin yang dimiliki para pegawai sangat baik dengan rata-rata nilai 4,591, jujur yang dimiliki para pegawai sangat baik dengan rata-rata nilai 4,790, menghargai waktu yang dimiliki para pegawai sangat baik dengan rata-rata nilai 4,266, kerja keras yang dimiliki para pegawai baik dengan rata-rata nilai 3,870, optimis yang dimiliki para pegawai sangat baik dengan rata-rata nilai 4,505, memiliki cita-cita yang dimiliki para pegawai sangat baik

dengan rata-rata nilai 4,631, punya gairah hidup yang dimiliki para pegawai cukup dengan rata-rata nilai 2,777. Motivasi kerja yang dimiliki para pegawai partisipasi serta kreativitas para pegawai dalam bekerja sudah menunjukkan motivasi yang baik. Memotivasi merupakan dorongan untuk bertindak dan berperilaku positif yang mengarah pada peningkatan produktivitas dalam pencapaian tujuan lembaga. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, rata-rata skor keseluruhan variabel motivasi sebesar 4,264 yang menunjukkan kategori sangat baik.

3. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat

Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah: “*Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat*”. Berdasarkan hasil uji signifikansi dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kesejahteraan pegawai memiliki korelasi atau hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat.

Adapun berdasarkan perhitungan koefisiensi determinasi, Kesejahteraan Pegawai dipengaruhi rendah oleh motivasi kerja pegawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di BPSDM Provinsi Jawa Barat, secara teoritis hasil penelitian yang dilakukan bahwa kesejahteraan pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja pegawai. Kesejahteraan pegawai memiliki dampak yang positif dan signifikan dalam keberlangsungan untuk memotivasi kerja pegawai dalam suatu lembaga. Kesejahteraan Pegawai, yang difokuskan kepada indikator kinerja menunjukkan hasil yang baik. Hal tersebut diartikan bahwa kesejahteraan pegawai dapat memberikan dampak yang positif bagi sebagian besar pegawai, dan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk lebih giat, lebih inovatif dan lebih produktif dalam bekerja.

Hildayanti, 2017

PENGARUH KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI JAWA BARAT

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

Namun sebaliknya, apabila organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan sistem kesejahteraan pegawai yang dapat memuaskan pegawai, maka mereka akan merasa tidak dihargai dan akan berdampak pada organisasi yakni kehilangan pegawai-pegawai yang kompeten. Di dalam Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat sendiri kesejahteraan memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja, namun dampak tersebut hanya sebesar 10,5% dengan demikian dampak yang terjadi pada setiap perubahan motivasi kerja pegawai masuk dalam kategori rendah.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai sudah dilaksanakan dengan baik, namun ada beberapa hal yang peneliti rekomendasikan dalam mencapai motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Pada pihak lembaga

Dari hasil uji kecendrungan jawaban yang diterima dari responden secara keseluruhan dalam kategori yang sangat tinggi, namun lembaga perlu menjaga tingkat motivasi kerja pegawainya agar tetap dalam kondisi yang stabil dengan memperhatikan dan mengoptimalkan dimensi-dimensi yang menjadi kriteria dalam penelitian ini. Pemberian kesejahteraan sebagai upaya peningkatan motivasi kerja pegawai sebagai salah satu cara untuk mengurangi hambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat ini sudah terlaksana dengan baik namun upaya peningkatan kesejahteraan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai harus dilakukan secara berkesinambungan guna memaksimalkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar untuk mengkaji lebih mendalam mengenai permasalahan dari kedua variabel karena meskipun

terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan pegawai dengan motivasi kerja pegawai mengingat kondisi dan situasi dari tiap objek dalam penelitian memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lain. Adapun bagi peneliti selanjutnya diupayakan mendalami lagi faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai selain kesejahteraan. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengkaji permasalahan yang ada di lapangan disertai dengan data-data.