BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai pada Bagian Meter dan penjaringan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat motivasi pegawai pada Bagian Meter dan Penjaringan, yang diukur dari dua subvariabel yaitu instrinsic condition dan extrinsic condition. Dari hasil pengolahan data kedua faktor ini berada pada kategori tinggi. Dalam faktor instrinsik indikator yang paling tinggi dan positif berada pada indikator pekerjaan itu sendiri dan indikator yang paling rendah yaitu kemajuan individu dalam pekerjaan. Dalam Faktor ekstrinsik indikator paling tinggi pada upah dan indikator rendah pada mutu supervisi
2. Gambaran tingkat kinerja pegawai pada Bagian Meter dan Penjaringan berada pada tingkat kategori yang tinggi, dengan indikator yang paling baik yaitu pada quantity of work. Sedangkan, indikator yang paling rendah berada pada job knewledge.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan terdapat hubungan yang kuat atau tinggi terhadap kinerja pegawai pada Bagian Meter dan Penjaringan Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung dengan hasil uji statistik menggunakan koefisien determinasi dan analisis regresi linear sederhana.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi maupun kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai tingkat motivasi pada pegawai bagian Meter dan Penjaringan PDAM Kota Bandung yaitu ada pada kategori cukup baik. Dan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan sebagai upaya memaksimalkan motivasi yang dimiliki karyawan.
   - Untuk meningkatkan motivasi berkaitan dengan *intrinsic factor (motivation factor)*, perlu adanya suatu peningkatan terhadap seluruh indikator terutama pada indikator kemajuan individu pegawai terhadap pekerjaannya. Hal tersebut terjadi karena kurangnya memotivasi diri untuk lebih maju atau berkembang. Dan sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan hal ini, yaitu dengan memberikan motivasi atau dorongan lebih kepada karyawannya, dengan memberikan deskripsi tugas yang jelas bagi karyawannya agar dapat mau bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Kemudian untuk meningkatkan motivasi karyawan berkaitan dengan *extrinsic factor (hygiene factor)* perlu peningkatan pada indikator mutu supervisi atau penyeliaan. Dan

perusahaan perlu meningkatkan mutu supervisi atau penyeliaan dengan cara melakukan membekali pegawai dengan pengetahuan dasar tentang fungsi-fungsi manajemen, persyaratan kemampuan untuk supervisor, tugas dan wewenang supervisor, serta masalah-masalah yang biasa dihadapi supervisi dan juga meningkatkan komunikasi yang baik antara sesama pegawai dengan pimpinan.

- Adapun hasil penelitian mengenai kinerja pegawai pada pegawai Bagian Meter dan Penjaringan PDAM Kota Bandung yang menunjukan berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukan kinerja pegawai pada bagian Meter dan Penjaringan sudah cukup baik. Namun, perlu adanya perhatian dan peningkatan dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawainya. Terutama pada indikator job knowledge dimana pegawainya masih kurang memiliki ilmu pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankannya. Dan tentu perlu adanya perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan memberikan pelatihan dengan metode *on the job training* yaitu *job instruction training*. *Job instruction training* merupakan pelatihan ini memerlukan analisa kinerja pekerjaan secara teliti. Pelatihan ini dimulai dengan penjelasan awal tentang tujuan pekerjaan, dan menunjukan langkah-langkah pelaksanaan pekerjaan sesuai bidangnya. Tujuan pelatihan ini agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan bidang pekerjaannya dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai target perusahaannya. Dalam hal ini

peran seorang pemimpin atau atasan sangat dibutuhkan. Dengan pemimpin yang sudah memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya tentu , senantiasa dapat mendorong karyawannya untuk selalu melakukan upaya-upaya maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. sehingga yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawainya.

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
PERPUSTAKAAN