

## BAB V

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan kepada 81 responden Guru di SMAN 3 Cimahi mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi di SMAN 3 Cimahi dalam kategori sedang, untuk skor tertinggi pada Motivasi terdapat pada dimensi kebutuhan akan *affiliasi*. Hal ini menunjukkan bahwa Guru Di SMAN 3 Cimahi memiliki tingkat dorongan untuk berhubungan sosial dan kerja sama yang tinggi karena tanpa adanya kerja sama tim yang baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, yang kemudian akan mempengaruhi kepada indikator lainnya. Karena apabila setiap seseorang mampu untuk bekerja sama maka seseorang tersebut mempunyai dorongan untuk berprestasi, bisa mempengaruhi orang lain dan tercapainya tujuan organisasi. berada
2. Gambaran kinerja di SMAN 3 Cimahi dalam kategori tinggi , untuk skor tertinggi dimiliki oleh dimensi *contextual performance* dengan selisih diikuti *task performance* dan yang terakhir *adaptive performance* Hal itu menandakan bahwa kemampuan guru dalam berinisiatif , kreatif, inovatif siap bekerja keras dan pantang menyerah sudah baik.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja di SMAN 3 Cimahi

#### 5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti merumuskan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan oleh SMAN 3 Cimahi agar dapat mengatasi permasalahan kinerja Guru. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Pada dimensi Motivasi, dimensi terendah terdapat pada dimensi *Kebutuhan Akan Kekuasaan*. Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan penelitian di SMAN 3 Cimahi, terlihat bahwa dimensi *Kebutuhan Akan Kekuasaan* pada Guru

- menjadi dimensi yang paling rendah dibandingkan dengan dimensi lain, disebabkan karena faktor tidak ingin menonjol dan mengemukakan pendapat bisa berujung konflik. Sehingga, saran peneliti pihak sekolah sebaiknya memberi pelatihan untuk bisa mengemukakan pendapat dan menonjol sehingga mampu mempengaruhi orang-orang disekitarnya untuk positif.
2. Pada dimensi Kinerja, dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi *Adaptive Performance*. Dimana untuk mengatasi permasalahan ini, sekolah harus bisa memberi pelatihan dalam menanggapi perkembangan zaman terutama dibidang teknologi.
  3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja berada pada kategori tinggi, peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda, agar memperoleh gambaran yang lebih komperhensif mengenai pengaruh variabel lain.