BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan WMS (*Weight Means Score*) dapat disimpulkan bahwa pada variabel Motivasi Berprestasi berada dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 3,36, walaupun terdapat salah satu subindikator dengan nilai skor rata-rata terendah yaitu pada subindikator melakukan kegiatan untuk menambah pengalaman baru. Dalam penelitian ini gambaran Motivasi Berprestasi diukur melalui 2 indikator yaitu indikator motivasi intrinsik dan indikator motivasi ekstrinsik. Hasil tersebut dapat mengartikan bahwa Motivasi Berprestasi pegawai di PPPPTK BMTI Bandung sudah baik dan dapat mendorong peningkatan Produktivitas Kerja.

Sedangkan pada variabel Produktivitas Kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,46 berdasarkan hasil perhitungan WMS (*Weight Means Score*) dan berada pada kategori sangat tinggi, walaupun pada subindikator waktu memiliki skor rata-rata yang rendah bila dibandingkan dengan subindikator lainnya. Pada penelitian ini Produktivitas Kerja diukur melalui 2 indikator yaitu indikator efektivitas dan indikator efisiensi. Hasil tersebut dapat mengartikan bahwa Produktivitas Kerja pegawai di PPPPTK BMTI dalam keadaan yang baik.

Selanjutnya berdasarkan hasil hipotesis penelitian didapatkan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,821 jika dikonsultasikan kepada tabel interpretasi koefisien korelasi maka berada pada kategori yang sangat kuat, ini berarti bahwa pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung positif dan sangat kuat dalam memengaruhi produktivitas kerja. Sedangkan berdasarkan perhitungan signifikansi korelasi didapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 11,495 > 1,997 yang artinya adalah signifikan yaitu Ho ditolak dan Ha diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil

Indriana Shinuranti, 2020
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN BIDANG MESIN DAN TEKNIK INDUSTRI (PPPPTK BMTI) BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

analisis determinasi pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di PPPPTK BMTI Bandung adalah sebesar 67,4%. Selain itu berdasarkan hasil analisis regresi bahwa jika motivasi berprestasi naik sebesar 0,821 maka akan diikuti dengan kenaikan sebesar 0,821 pada Produktivitas Kerja. Maka dari itu berdasarkan hasil tersebut didapat bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK BMTI Bandung.

5.2. Implikasi

Motivasi Berprestasi ini dilihat dari 2 indikator yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang memiliki nilai sebesar 3,36 dan terbagi kedalam 11 subindikator, yaitu bertanggungjawab atas tindakan, berani mengambil resiko dengan penuh perhitungan, bersemangat bekerja keras dalam mencapai tujuan, berfikir optimis, tidak lekas puas terhadap hasil yang diperoleh, mencari pemecahan masalah dengan kreatif dan inovatif, berorientasi ke masa depan dengan mengadakan antisipasi yang berencana, belajar dari pengalaman orang lain, menyerap kritik untuk membangun, dan memilih mitra kerja untuk mencapai keberhasilan berada dalam kategori yang sangat tinggi, sedangkan pada kegiatan untuk menambah pengalaman baru belum maksimal. Oleh karena itu, melihat keadaan ini ada baiknya jika Lembaga dapat mempertahankan nilai motivasi berprestasi agar tidak menurun dan memengaruhi produktivitas kerja, selain itu Lembaga juga dapat mendorong pegawai untuk aktif dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang akan menambah wawasan serta pengalaman pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Produktivitas Kerja pegawai dalam penelitian ini memiliki 2 indikator yakni efektivitas dan efisiensi dengan nilai sebesar 3,46 yang terbagi kedalam 6 subindikator, yaitu kualitas, kuantitas, keahlian, disiplin, waktu, tingkat kesalahan berada dalam kategori yang sangat tinggi, sedangkan pada subindikator

waktu belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan. Oleh karena itu maka diharapkan jika pimpinan di Lembaga PPPPTK BMTI Bandung dapat menginstruksikan kepada pegawainya untuk tidak menunda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memanfaatkan waktu seoptimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu pimpinan pun dapat memberikan *deadline* pekerjaan kepada pegawai, dan selalu melakukan *follow up* kepada setiap pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja pegawai di PPPPTK BMTI Bandung. Dengan korelasi yang cukup kuat dan berpengaruh memiliki arti bahwa jika Motivasi Berprestasi pegawai tinggi dalam bekerja dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik. Jika motivasi untuk berprestasi rendah maka pekerjaan yang dihasilkan pegawai tidak akan maksimal dan sesuai dengan tuntutan atau tujuan yang ingin dicapai Lembaga, sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan jika Lembaga akan dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan nilai motivasi berprestasi pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dilembaga tersebut.

5.3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK BMTI Bandung, maka terdapat beberapa hal yang dapat peneliti rekomendasikan diantaranya adalah:

1. Bagi Lembaga

Motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang produktivitas kerja pegawai, pada akhirnya hal tersebut akan berimbas kepada produktivitas kerja Lembaga dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan

bagi pimpinan atau Lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan subindikator motivasi berpretasi karena nilai rata-rata yang sudah sangat tinggi agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Adapun rekomendasi yang dapat diajukan peneliti bagi Lembaga yaitu:

a. Pimpinan Lembaga dapat lebih memerhatikan pegawainya, khususnya didalam program pelatihan baik yang diselenggarakan Lembaga maupun diluar Lembaga. Lembaga juga dirasa perlu menganalisis dan menerapkan sanksi bagi para pegawai, sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan dan pegawai juga akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaanya agar terhindar dari kesalahan yang berujung pada pemberian sanksi yang disesuaikan dengan kebijakan Lembaga.
b. Pimpinan di Lembaga dapat menentukan keterampilan apa yang dibutuhkan karyawan, hal itu disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat ditentukan goal karyawan spesifik dan tepat waktu. Selanjutnya dapat ditentukan pula pelatihan apa yang akan dilakukan pegawai. Namun sebelumnya pimpinan perlu memberikan pemahaman kepada pegawai, mengenai arti pentingnya mengikuti pelatihan tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya motivasi berprestasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, akan tetapi terdapat faktor lain seperti Pendidikan, keterampilan, disiplin, dan sebagainya sebagai variabel yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Adapun rekomendasi yang diajukan adalah dengan lebih memahami secara mendalam apa itu motivasi berprestasi, dan indikator-indikator yang dapat mengukurnya.