

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pada Bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Maka pada bagian terakhir ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel X (Motivasi Berprestasi) pada Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata keseluruhan variabel X sebesar 3,76 menunjukkan bahwa motivasi berprestasi yang dimiliki oleh pegawai untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai telah dilaksanakan dengan baik.

Hal ini dapat diidentifikasi dari beberapa dimensi yaitu 1) Berani mengambil risiko moderat dengan indikator yang terdiri dari : (a) Berani mengambil resiko dalam menerima dan melaksanakan pekerjaan; (b) Terdorong untuk menyelesaikan tugas-tugas yang lebih menantang; (c) Berusaha mengatasi setiap kendala yang dihadapi, 2) Mengehendaki umpan balik segera (*immediate feedback*) dengan indikator yang terdiri dari : (a) Menyukai

situasi dimana penilaian prestasi menjadi pendorong perbaikan kinerja; (b)

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Informasi yang didapat digunakan untuk meningkatkan prestasi untuk menjadi lebih baik; (c) Berusaha mencari cara-cara yang lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, 3) Keberhasilan diperhitungkan secara teliti dengan indikator yang terdiri dari : (a) Mengerjakan tugas tanpa memperhitungkan secara berlebihan imbalan yang diperoleh; (b) Yakin bahwa dengan kerja keras prestasi dapat diraih; (c) Mempertimbangkan secara matang setiap tindakan yang dilakukan, 4) Mengintegrasikan dengan tugas dengan indikator yang terdiri dari : (a) Menerima tugas sebagai kewajiban; (b) Tidak suka menunda pekerjaan; (c) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan; (d) Melaksanakan pekerjaan sampai tuntas. Ini berarti keseluruhan dimensi motivasi berprestasi telah berjalan dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata keseluruhan variabel Y sebesar 3,78. Hal ini dapat diidentifikasi dari 5 dimensi yaitu 1) Kuantitas output dengan indikator yang terdiri dari : (a) program yang menjadi tanggungjawab terlaksana dengan hasil maksimal; (b) Tidak terdapat kekeliruan dalam mengerjakan tugas; (c) Target yang tercapai sejalan dengan rencana yang dikerjakan, 2) Kualitas output dengan indikator yang terdiri dari : (a) Kemampuan memahami perencanaan kerja; (b) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan; (c) Mengevaluasi tindakan kerja; (d)

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Melaksanakan tindakan perbaikan; 3) Jangka waktu output dengan indikator yang terdiri dari : (a) Melaksanakan tugas pokok; (b) Pelaksanaan tugas tambahan; (c) Ketepatan waktu penyampaian laporan harian; (d) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan; 4) Kehadiran ditempat kerja dengan indikator yang terdiri dari : (a) Hadir terlambat tanpa izin, (b) Pulang terlambat tanpa izin, (c) Tidak masuk kerja tanpa izin; (d) Tidak melaksanakan tugas kedinasan tanpa alasan, 5) Sikap kooperatif dengan indikator yang terdiri dari : (a) Mampu bekerjasama antar sesama pegawai; (b) Memberikan ide-ide dan saran.

3. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X (Motivasi Berprestasi) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 12,50% selebihnya 87,50% dipengaruhi oleh faktor lain. Yang artinya kinerja pegawai di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh motivasui berprestasi sebanyak 12,50% atau ada pada kriteria rendah, dan apabila ada perubahan satu unit pada variabel X (Motivasi Berprestasi) maka akan diikuti oleh perubahan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,356.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka ada beberapa rekomendasi yang ingin peneliti rekomendasikan sebagai berikut :

Motivasi berprestasi adalah motivasi yang mengarahkan tingkah laku seseorang dengan titik berat pada pencapaian atau tercapainya suatu prestasi tertentu, oleh karena itu orang yang memiliki motivasi berprestasi ini akan dapat mengelola dirinya sendiri dengan perilaku yang bertanggung jawab serta relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Kinerja seseorang dapat dinilai bagus apabila ia mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Oleh karena itu, penulis menghimbau agar pegawai Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat lebih termotivasi untuk berprestasi guna meningkatkan kinerja pegawai. (<http://id.shvoong.com>)

Cara meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dapat dilakukan dengan cara: 1) memberikan dorongan (encouragement) dan juga motivasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri; 2) selalu

Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

membangun mental juara; dan 3) memberikan reward bagi pegawai yang berprestasi.

Dari hasil temuan penelitian perlu meningkatkan dan memperbaiki beberapa dimensi yang memiliki skor rata-rata terkecil dibandingkan dengan dimensi lain yang terdapat pada dua variabel, baik variabel X (motivasi berprestasi) dan variabel X (kinerja pegawai). Berdasarkan perhitungan kecenderungan rata-rata responden pada dimensi berani mengambil resiko moderat sebesar 3,53 menunjukkan bahwa tingkat keberanian pegawai dalam mengambil resiko moderat termasuk kedalam kategori tinggi, namun hal ini masih harus lebih ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai lebih baik lagi kedepannya.

Begitupun berdasarkan perhitungan kecenderungan jawaban responden pada dimensi kehadiran di tempat kerja pada variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 3,15 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran di tempat kerja termasuk dalam kategori tinggi, namun hal ini masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai lebih baik lagi kedepannya.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dari hasil penelitian ini, meskipun terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai, tetapi korelasi yang ada menunjukkan masih dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa

masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena

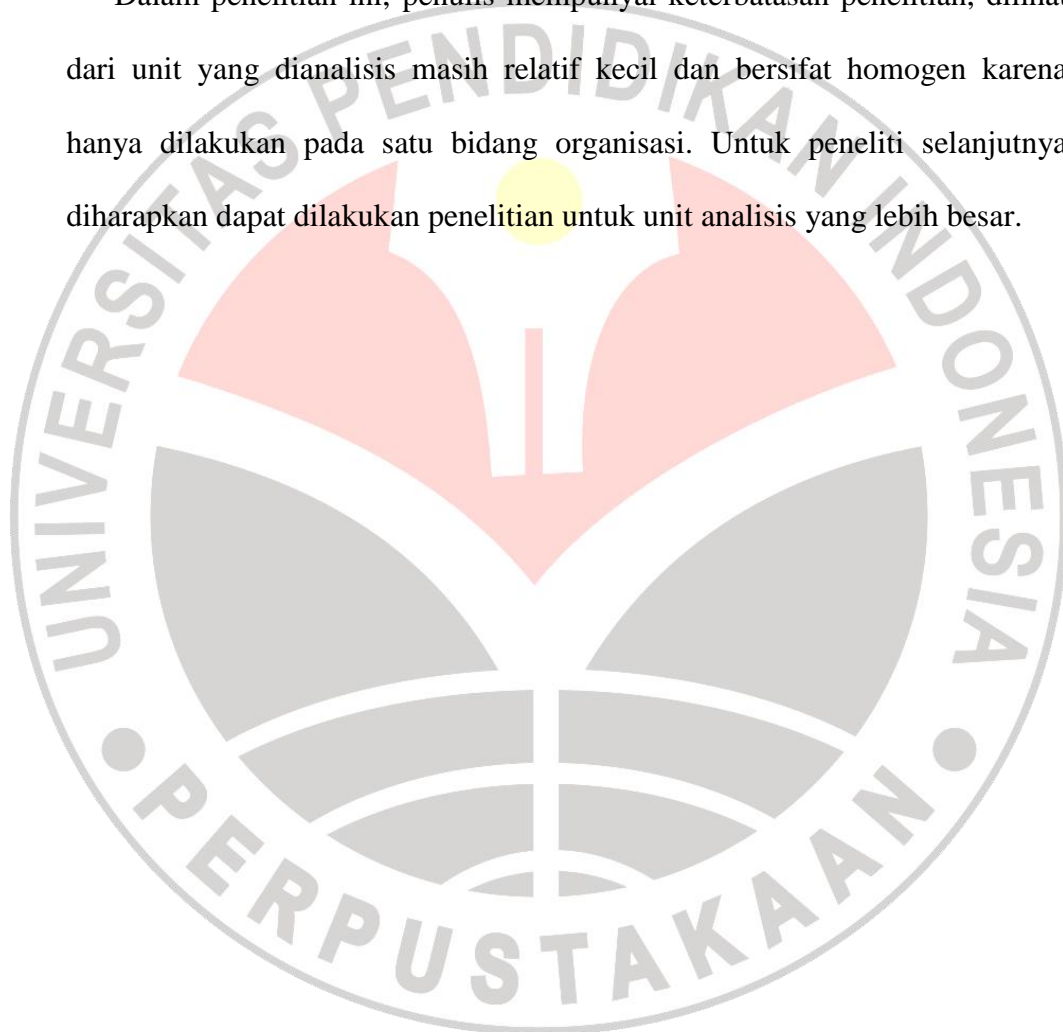
Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

itu bagi peneliti selanjutnya hendaknya mengkaji kembali secara mendalam mengenai permasalahan dari kedua variabel tersebut atau mengkaji salah satu dari variabel tersebut.

Dalam penelitian ini, penulis mempunyai keterbatasan penelitian, dilihat dari unit yang dianalisis masih relatif kecil dan bersifat homogen karena hanya dilakukan pada satu bidang organisasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat dilakukan penelitian untuk unit analisis yang lebih besar.



Resky Amalia Kusnadi, 2012

Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Pendidikan Luar Biasa (PLB)
Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu