

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini merupakan akhir dari seluruh kajian terhadap permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu pada bab ini akan dikemukakan mengenai kesimpulan serta beberapa saran terkait dengan penelitian.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh kesimpulan dengan rincian sebagai berikut.

##### 1. Kualitas Kehidupan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi sudah memadai. Hal terlihat dari komunikasi yang terjalin secara lancar, penyelesaian permasalahan secara tepat dan cepat, kesempatan untuk mengembangkan karier, kesempatan untuk berpartisipasi, pembinaan rasa bangga atas pekerjaan dan tempat bekerja, pemberian kompensasi yang layak, perasaan aman dalam ruangan kerja, pemberian jaminan atas kelangsungan pekerjaan, kesempatan memperoleh perawatan kesehatan.

Persepsi pegawai tertinggi mengenai kualitas kehidupan kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi adalah pemberian kompensasi yang layak kepada pegawai berupa gaji, tunjangan, dan insentif dengan tepat waktu. Sedangkan persepsi pegawai

terendah mengenai kualitas kehidupan kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi adalah pemberian kesempatan pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan rapat dan aktif bekerja sama dalam tim kerja dalam bentuk ide, gagasan, ataupun tenaga.

## 2. Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi tinggi. Hal ini dapat terlihat dari kerja keras, semangat kerja, ambisi, kompetisi dan disiplin pegawai oleh beberapa dorongan. Dorongan tersebut terbagi menjadi dua, yang pertama adalah dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai dan dorongan yang berasal dari luar diri pegawai. Dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai di antaranya dorongan untuk memperoleh prestasi, dorongan untuk memperoleh pengakuan maupun penghargaan. Dorongan untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar, dorongan untuk memperoleh kemajuan dan perkembangan karier, dorongan agar tetap memperoleh pekerjaan tersebut.

Dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai di antaranya dorongan karena memperoleh kompensasi yang layak, dorongan karena hubungan kerja antar pegawai yang harmonis, dorongan karena adanya supervisi, dorongan karena kondisi lingkungan kerja yang kondusif, dorongan karena kebijakan lembaga sesuai dengan harapan pegawai, dorongan karena lancarnya proses administrasi lembaga.

Persepsi pegawai tertinggi mengenai motivasi kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi adalah dorongan dari dalam diri pegawai yaitu untuk memperoleh tanggung jawab yang lebih besar. Sedangkan persepsi pegawai terendah mengenai motivasi kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi adalah dorongan berasal dari luar diri pegawai yaitu dorongan karena proses administrasi lembaga.

### **3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh kuat (0,608), positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai (37%) Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi. Pengaruh tersebut terjadi secara nyata dan bukan faktor kebetulan, ini terlihat dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang diikuti kenaikan motivasi kerja pegawai ( $\hat{Y} = 39,213 + 0,571x$ ). Selain kualitas kehidupan kerja terdapat faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai (63%) yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti ciri-ciri atau karakteristik pegawai sendiri serta tingkat dan jenis pekerjaan yang diembannya.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya peneliti akan menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan hasil penelitian.

Adapun saran yang dapat diberikan antara lain :

**Sigit Mugiawan, 2012**

**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Cimahi**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

## 1. Bagi pihak lembaga

Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan kualitas kehidupan kerja di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi sangat memadai. Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi dihimbau untuk lebih melibatkan pegawai untuk berpartisipasi dalam kegiatan rapat, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk aktif bekerja sama dalam tim kerja dalam bentuk ide, gagasan, ataupun tenaga.

Motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi tinggi, Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi dihimbau untuk lebih memperhatikan kebutuhan perawatan kesehatan pegawai, Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi disarankan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan pengadaan rekreasi dengan cara menambah pusat kesehatan dan menyusun jadwal rekreasi secara teratur sehingga kesehatan pegawai terjaga dan terhindar dari perasaan jenuh akan rutinitas kerja setiap harinya. Selain itu Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kota Cimahi harus memperhatikan seluruh kebutuhan pegawai yang menunjang dalam bekerja, kebutuhan pegawai harus dipenuhi secara seimbang agar pegawai dapat bekerja lebih produktif secara efektif dan efisien.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan, Pemuda,

dan Olahraga Kota Cimahi. Peneliti menyarankan kepada peneliti-peneliti lain yang tertarik untuk meneliti dalam kajian motivasi kerja pegawai agar meneliti lebih luas secara teori selain dari kualitas kehidupan kerja, dengan populasi dan sampel yang berbeda dan jumlah responden yang lebih banyak lagi dengan didukung teori-teori yang relevan sehingga penelitian lebih menarik dan data yang diperoleh lebih akurat, kemudian hasil penelitian dapat dikomparasikan untuk dianalisis untuk memperoleh persentase yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan akhirnya dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja.

