

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Bab ini mengungkapkan tentang beberapa kesimpulan yang dibuat berdasarkan proses penelitian yang telah dilakukan dalam rangka mengetahui sejauh mana tingkat ketercapaian tujuan penelitian. Selain itu, ada beberapa saran yang penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan dengan harapan dapat dijadikan informasi yang berguna dikemudian hari.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data, analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PPPPTK IPA Bandung berada dalam kategori hubungan yang cukup tinggi dengan uraian sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja di PPPPTK IPA Bandung termasuk dalam kategori baik (3,28). Kondisi ini terlihat dari sub variabel kualitas kehidupan kerja yang memiliki kecenderungan positif, dilihat dari : perlakuan adil, aktualisasi diri, komunikasi, partisipasi, kompensasi serta lingkungan kerja dalam lembaga tersebut.
2. Motivasi kerja di PPPPTK IPA Bandung termasuk dalam kategori sangat baik (4,08). Kondisi ini terlihat dari sub variabel motivasi kerja yang memiliki kecenderungan positif, dilihat dari: disiplin, semangat kerja, kerjasama, tanggung jawab, kreatifitas dan inisiatif serta loyalitas pegawai terhadap lembaga tersebut.

3. Kontribusi Kualitas Kehidupan Kerja di PPPPTK IPA Bandung adalah 45%, artinya kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi 45% dalam peningkatan motivasi kerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung sedangkan 55% dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim organisasi, kepemimpinan, dan sebagainya. Dengan persamaan $\hat{Y} = 18,3 + 0,64X$ artinya jika terjadi perubahan satu unit pada variabel Y akan diikuti pula perubahannya oleh variabel X sebesar 0,64 satuan, serta berpola linear dan positif, maka perubahannya berupa peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapat kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan berbunyi "*terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan motivasi kerja pegawai*" terbukti, dengan kata lain bahwa H_0 ditolak dan (H_a) diterima.

B. REKOMENDASI

Didasarkan pada beberapa kesimpulan di atas, yang merupakan jawaban terhadap permasalahan penelitian dan merupakan hasil pengujian hipotesis, peneliti mengemukakan beberapa rekomendasi sebagai bahan informasi dan tindak lanjut dari penelitian. Adapun rekomendasi tersebut antara lain:

1. Saran bagi lembaga dalam hal ini PPPPTK IPA Bandung

Secara umum, lembaga hendaknya dapat menciptakan dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja melalui perbaikan-perbaikan di dalam manajemen lembaga, dan melakukan peningkatan pelayanan

terhadap instansi-instansi terkait secara berkesinambungan untuk dapat mencapai visi, misi, dan tujuan lembaga secara keseluruhan.

2. Saran bagi pimpinan dan pegawai

a. Bagi pimpinan

Dalam upaya menciptakan kualitas kehidupan kerja, pemimpin harus lebih optimal karena dengan adanya hal ini maka pegawai akan merasa dihargai dan diakui harkat dan martabatnya sehingga akan mempengaruhi terhadap motivasi kerja mereka bagi lembaga. Selain itu juga pimpinan hendaknya memberikan perlakuan yang adil, kesempatan yang sama untuk pengembangan diri dan memberikan penghargaan yang wajar kepada pegawai agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya adalah pimpinan hendaknya bisa lebih memperhatikan masalah kesejahteraan pegawai, agar pegawai mampu memenuhi kebutuhannya dan keluarganya, sehingga mereka akan lebih berusaha dan bekerja keras dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain itu juga pimpinan hendaknya lebih terbuka serta dapat mendorong partisipasi dan keberanian pegawai dalam menyampaikan pendapat dan permasalahannya tentang pekerjaan.

b. Bagi pegawai

Secara umum, kualitas kehidupan kerja di PPPPTK IPA Bandung yang dilakukan oleh para pegawai sudah dikatakan baik, namun akan

lebih baik bilamana lebih meningkatkan kemampuan, keterampilan dan kecapakannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas. Selanjutnya para pegawai juga hendaknya dapat berperan dan berpartisipasi secara lebih aktif dalam lembaga, dapat lebih berani dan terbuka dalam mengemukakan ide/gagasan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pemecahan permasalahan yang dihadapi.

Selain itu juga hal yang tidak kalah pentingnya adalah pegawai hendaknya secara bersama-sama dapat menciptakan dan tetap menjaga suasana kerja yang aman dan kondusif, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal dan memberikan hasil yang memuaskan.

3. Bagi peneliti

Konsep kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep sistem yang kompleks sehingga diperlukannya suatu kajian yang mendalam. Bagi peneliti selanjutnya, apabila menginginkan meneliti tentang kualitas kehidupan kerja ini lebih mendalam, maka dapat mengambil variabel dependent yang lain dan objek yang lebih luas tatarannya seperti organisasi atau pada level institusi/lembaga lainnya.

Kemudian tidak kalah pentingnya juga, apabila menginginkan meneliti dengan variabel yang sama pun dengan jumlah sampel yang sama tidak menjadi persoalan asalkan sekolah yang dijadikan sampel penelitian jumlahnya lebih dari satu agar data yang didapat variatif, dan bisa juga dijadikan studi komperatif antara yang satu lembaga dengan lembaga lain.

Satu hal lagi mengenai alat pengumpulan data peneliti merasa bahwa alat pengumpulan data melalui angket masih diragukan tingkat objektivitasnya. Artinya hasil angket tersebut ada kemungkinan unsure rekayasa dari para responden. Demi nama baik institusi mungkin saja para responden menjawab hal-hal yang bersifat positif sedangkan hal lainnya (yang sifatnya negatif) disembunyikan. Oleh karena itu penyusun mengharapkan kepada peneliti-peneliti lain agar dapat memperoleh data yang lebih berkualitas dengan tidak hanya melakukan pengumpulan data melalui angket tertutup saja namun dengan menggunakan berbagai teknik seperti studi observasi, wawancara dan dokumentasi.

