

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, adapun beberapa simpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

5.1.1 Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi Kerja berada pada kriteria sangat baik dengan nilai rata-rata 3,05 berdasarkan hasil perhitungan dengan teknik *Weight Means Score* (WMS) yang kemudian hasil tersebut dikonsultasikan pada tabel konsultasi hasil perhitungan WMS. Dalam penelitian ini gambaran motivasi kerja diukur menjadi dua dimensi yaitu dimensi motivasi internal dan dimensi motivasi eksternal. Dari dua pengukuran tersebut didapatkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai lebih cenderung berasal dari dalam diri (motivasi internal) dengan nilai yang diperoleh sebesar 3,40 dibandingkan dengan dorongan dari luar/lingkungan (motivasi eksternal) dengan nilai yang diperoleh sebesar 2,70. Motivasi internal terdiri dari enam indikator, yang salah satu dari indikator tersebut memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu mengenai mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Sedangkan pada motivasi eksternal terdiri dari empat indikator, yang salah satunya memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu mengenai bekerja dengan harapan memperoleh insentif. Dengan ini, hasil secara keseluruhan mengenai motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk ke dalam kriteria sangat baik dan dapat mendorong dalam peningkatan produktivitas kerja.

5.1.2 Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas Kerja berada pada kriteria sangat baik dengan nilai rata-rata 3,45 berdasarkan hasil perhitungan dengan teknik *Weight Means Score* (WMS) yang kemudian hasil tersebut dikonsultasikan pada tabel konsultasi hasil

perhitungan WMS. Dalam penelitian ini Produktivitas kerja terdiri dari enam indikator yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang diperoleh, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Dari keenam indikator tersebut, diperoleh nilai rata-rata terkecil yaitu mengenai semangat kerja. Pegawai tidak memiliki rasa semangat dalam bekerja jika ia memperoleh tugas tambahan dari atasan. Dengan ini, hasil secara keseluruhan mengenai produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung termasuk kedalam sangat baik. Berdasarkan jenis kelamin, tingkat produktivitas kerja perempuan lebih tinggi daripada laki-laki, sedangkan berdasarkan pada rentang usia menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai dengan rentang usia 31 sampai dengan 40 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan rentang usia lainnya.

5.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian didapatkan hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,645 yang jika dikonsultasikan pada tabel interpretasi koefisien nilai r termasuk ke dalam hubungan yang kuat, yang berarti bahwa motivasi kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat dengan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung. Dan berdasarkan perhitungan uji signifikansi diperoleh nilai t -hitung sebesar 5.971 dan nilai t -tabel sebesar 2.009 dengan dasar pengambilan keputusan t -hitung $>$ t -tabel, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Sedangkan, berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dengan diperoleh nilai konstanta sebesar 17,797 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,646, dengan ini dapat dikatakan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif. Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis determinasi bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 41.6% sementara sisanya sebesar 58.4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Maka dari itu, berdasarkan hasil tersebut didapat bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, diperoleh implikasi sebagai berikut:

5.2.1 Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja terdiri dari dua dimensi internal dan eksternal, hasil pengujian dari motivasi kerja pegawai memperoleh kriteria sangat baik. Dengan hal ini, didapatkan bahwa jika motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai menjadi sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, sehingga dengan adanya dorongan tersebut membuat pegawai menjadi lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya, memiliki keinginan untuk mengungguli orang lain, memiliki rasa semangat dalam bekerja, berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. Dengan diperolehnya hasil bahwa motivasi internal lebih cenderung dimiliki oleh pegawai dibandingkan dengan motivasi eksternal, hal tersebut dapat menyebabkan motivasi kerja menjadi menurun karena kurangnya dorongan dari luar/lingkungan kerja pegawai tersebut.

5.2.2 Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja terdiri dari enam indikator, hasil pengujian dari motivasi kerja pegawai memperoleh kriteria sangat baik. Dengan adanya produktivitas kerja pegawai yang baik, dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki, adanya peningkatan hasil dari pekerjaannya, senantiasa mengembangkan diri, adanya peningkatan mutu lebih baik dari sebelumnya, dan efisiensi dalam bekerja. Dengan diperolehnya hasil bahwa semangat kerja memiliki nilai terkecil dibandingkan indikator lain, hal tersebut dapat menyebabkan produktivitas kerja menjadi menurun karena adanya tugas tambahan untuk pegawai sehingga tidak memiliki semangat dalam bekerja. Selain itu, diperoleh hasil bahwa produktivitas kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, dan produktivitas kerja dengan rentang usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun lebih tinggi dibandingkan dengan dibawah 31 tahun dan diatas 40 tahun. Dari kedua faktor yaitu produktivitas kerja berdasarkan jenis kelamin dan

berdasarkan usia, diketahui bahwa kedua faktor tersebut dapat menjamin keadaan produktivitas kerja pegawai yang setinggi-tingginya.

5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Hal ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk lembaga dalam memberikan motivasi kepada pegawai serta bagaimana cara mempertahankan atau menanamkan motivasi kepada para pegawai agar tercapainya produktivitas kerja pegawai yang baik. Maka dari itu, perlunya usaha bagi lembaga untuk mencapai produktivitas kerja pegawai salah satunya dengan menciptakan motivasi kerja yang baik bagi pegawai, karena apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para pegawai dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik pula dan merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung, maka terdapat beberapa hal yang dapat peneliti rekomendasikan untuk lembaga dan untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

5.3.1 Bagi Lembaga

Motivasi merupakan salah faktor yang menunjang pada produktivitas kerja. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai, hal tersebut akan berimbas pada produktivitas kerja yang dapat membuat tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga tidak akan tercapai. Maka dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada pimpinan lembaga untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun yang berasal dari luar atau lingkungan kerja, agar pegawai dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produktivitas kerja yang baik sehingga didapatkan hasil akhir dari pekerjaan yaitu kualitas yang baik.

Berdasarkan dari perhitungan pada penelitian, didapatkan bahwa pegawai lebih cenderung mendapatkan motivasi internal atau dorongan dari dalam diri dibandingkan dengan motivasi eksternal yang berasal dari luar/lingkungan kerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa lembaga atau pimpinan lembaga dapat lebih memperhatikan pegawai terkait pemberian motivasi kepada pegawai, seperti memberikan insentif kepada pegawai yang menerima tugas tambahan, memberikan pujian kepada pegawai, menciptakan budaya organisasi yang baik di lembaga. Lembaga atau pemimpin lembaga juga disarankan untuk mencari tahu seperti apa motivasi/dorongan yang dibutuhkan para pegawai agar menciptakan produktivitas kerja yang baik.

Sedangkan, terkait produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan terdapat salah satu indikator yang memperoleh nilai rendah yaitu indikator semangat kerja. Oleh karena itu, diharapkan bahwa lembaga atau pimpinan lembaga dapat lebih memperhatikan kembali semangat kerja pegawai. Seperti memberikan semangat/dukungan kepada pegawai saat bekerja, tidak memberikan beban kerja yang berlebihan. Dan juga berdasarkan jenis kelamin, bahwa produktivitas kerja laki-laki masih kurang dibandingkan dengan perempuan, diharapkan kepada lembaga dapat lebih memperhatikan produktivitas kerja pegawai laki-laki, agar produktivitas kerja meningkat dapat dilakukan dengan cara mengadakan pendidikan dan pelatihan, memberikan kompensasi, memberikan pekerjaan yang menarik kepada pegawai. Sedangkan berdasarkan rentang usia bahwa produktivitas kerja dengan rentang usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka dengan itu bagi rentang usia di bawah dan di atas 31 tahun sampai dengan 40 tahun, lembaga dapat lebih memperhatikan kembali jenis pekerjaan seperti apa yang dapat diberikan sesuai dengan rentang usia agar dapat menghasilkan kualitas yang baik. Hal-hal tersebut diharapkan dapat mempertahankan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dari hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya. Motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang

memengaruhi produktivitas kerja, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian mengenai faktor lainnya yang dapat berdampak terhadap produktivitas kerja pegawai, faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, dan sebagainya sebagai faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Dan, lebih memahami secara mendalam apa itu motivasi kerja dan produktivitas kerja pada pegawai beserta indikator-indikator yang dapat mengukurnya.