

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung berada pada kategori tinggi. Secara keseluruhan para pegawai mempunyai dorongan dan motivasi untuk bekerja dengan maksimal karena teroptimisasinya keterampilan dan kesamaan peluang dalam promosi. Selain itu pegawai termotivasi karena adanya tantangan dalam pekerjaan dan penghargaan atas kinerja. Hubungan kerja dan kondisi kerja yang kondusif juga merupakan faktor yang meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun terdapat beberapa pegawai yang kurang termotivasi dalam bekerja karena merasa kurangnya keadilan dan objektivitas dalam penilaian kinerja, pengawasan yang dilakukan oleh atasan menimbulkan tekanan, gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum dan fasilitas kerja yang disediakan belum memadai.

2. Gambaran kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung berada pada kategori baik. Meskipun terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat mencapai target pekerjaan, tetapi secara keseluruhan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan. Dalam hal kehadiran terdapat sebagian pegawai yang kurang konsisten dalam hal ketepatan waktu ketika masuk kerja. Terdapat beberapa pegawai yang kurang mampu melaksanakan berbagai pekerjaan dan kurang mampu memperbaiki kesalahan pekerjaan, namun secara keseluruhan pegawai dapat diandalkan. Tingkat pemahaman pegawai atas aspek dan prosedur pekerjaan sudah baik, sehingga pegawai pun mampu memanfaatkan waktu luang mereka untuk menyelesaikan pekerjaan yang lain.
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung serta menunjukkan tingkat korelasi sedang. Secara keseluruhan motivasi kerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung berhubungan signifikan dengan peningkatan kinerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Sebagian pegawai merasa penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala seksi maupun kepala subdin kurang adil dan objektif. Untuk mengatasi hal ini, pegawai ketika pertama kali masuk kerja diberi pembekalan mengenai ruang lingkup pekerjaannya, salah satunya adalah pemahaman mengenai penilaian kinerja. Selain hal tersebut, kepala seksi dan kepala Subdin diharapkan untuk lebih objektif dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai sesuai dengan kinerja pegawai yang sebenarnya.
2. Sebagian pegawai merasa pengawasan yang dilakukan oleh kepala subdin maupun kepala seksi malah menimbulkan tekanan bagi mereka dalam bekerja. Untuk memperbaiki keadaan tersebut maka kepala seksi maupun kepala subdin harus melakukan pendekatan secara personal kepada pegawai dan melakukan diskusi, sehingga tercipta hubungan yang baik antara pegawai dengan kepala seksi.
3. Berkaitan dengan pegawai yang kurang termotivasi untuk bekerja maksimal karena fasilitas kerja yang kurang memadai, maka kepala subdin dan kepala seksi harus berkoordinasi dalam membuat jadwal yang tepat mengenai pemanfaatan kendaraan bermotor untuk digunakan pegawai dalam melaksanakan pengawasan bangunan. Selain hal tersebut, Subdin

- Pengawasan dan Penertiban diharapkan mengalokasikan dana untuk penambahan kendaraan bermotor dalam rencana anggaran tahunan.
4. Pemberian *reward and punishment* yang jelas atas hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Pemberian *reward* bagi pegawai yang mampu memenuhi target dan waktu penyelesaian pekerjaan dapat berupa pujian, insentif maupun nilai baik dalam penilaian kinerja sebagai salah satu indikator keputusan promosi jabatan. Hal ini pun berguna untuk mengatasi pegawai yang kurang termotivasi karena merasa gaji yang diterima tidak memenuhi kebutuhan hidup, sehingga pegawai merasa puas tidak hanya oleh faktor gaji tetapi juga oleh faktor pujian, insentif, dan penilaian baik dalam keputusan promosi jabatan.
 5. Untuk meningkatkan kesadaran pegawai mengenai ketepatan waktu dalam hal kehadiran di tempat kerja, kepala seksi maupun kepala subdin harus menjadi teladan bagi para pegawai dengan cara hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain hal tersebut, mereka dapat memberikan sanksi secara bertahap kepada pegawai yang terlambat melalui teguran dan pemberian nilai negatif dalam penilaian kinerja yang akan berpengaruh terhadap keputusan promosi jabatan.
 6. Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memperbaikinya apabila terjadi kesalahan, maka rekan kerja yang mempunyai keandalan harus membantu dan membimbing langsung pegawai yang kurang handal tersebut. Selain hal itu, perlu juga diadakan pendidikan dan pelatihan yang diawali dengan proses *need assesment* atau analisis

kebutuhan secara mendalam mengenai pegawai yang akan mengikuti pelatihan, jenis keterampilan yang akan diberikan dan metode yang digunakan. Setelah pelatihan dilaksanakan, kepala subdin maupun kepala seksi harus melakukan evaluasi terhadap pemahaman dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini juga sekaligus untuk mengukur efektivitas dari pelatihan tersebut.

7. Untuk penelitian selanjutnya terhadap kinerja pegawai Subdin Pengawasan dan Penertiban Dinas Bangunan Kota Bandung, penulis merekomendasikan untuk mengkaji faktor-faktor lain selain motivasi kerja pegawai, sehingga kinerja pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi.

