

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian teori, pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kecenderungan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Cimahi masih dalam taraf normal. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan kota Cimahi dinilai cukup, dimana kondisi kinerja ini dapat dijelaskan oleh perolehan skor ideal yang cukup. Adapun indikator yang paling dominan adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan, sedangkan indikator yang dirasakan kurang adalah ketepatan waktu.

3.2 Rekomendasi

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas sebagai saran untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan lingkungan kerja maka Dinas Pendidikan Kota Cimahi perlu melakukan upaya evaluasi yakni :

1. Dapat meningkatkan motivasi melalui kebutuhan untuk berprestasi pada masing masing individu pegawai, Dinas ataupun lembaga dapat memberikan rangsangan kepada pegawainya untuk dapat meningkatkan kebutuhan untuk berprestasi, hal ini dapat dilakukan dengan cara : memberikan kredit poin bagi pegawai yang memiliki prestasi baik dalam hal prestasi kerja maupun prestasi diluar pekerjaan, dan memberikan perhatian penuh secara harmonis sehingga para pegawai akan selalu antusias dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Lingkungan psikososial di Dinas Pendidikan Kota Cimahi perlu diatur dan ditata agar lingkungan psikososial ini turut memberikan pengaruh yang besar pula terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan salah satunya melalui pengakraban pegawai yang dilakukan lebih intensitas lagi seperti misalnya melakukan acara olah raga bersama, wisata bersama pegawai secara rutin beserta keluarganya, dll.
3. Indikator yang paling kurang dalam variabel kinerja adalah indikator ketepatan waktu kerja, hal ini perlu dilakukan peninjauan ulang mengenai standar kerja yang berlaku agar pegawai dapat menjalankan pekerjaan sesuai denga waktu yang telah ditentukan, dan jika dirasakan penting

Dinas atau Lembaga dapat memberikan teguran ataupun sanksi kepada setiap pegawai yang dalam pekerjaannya tidak tepat waktu.

