

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan pembahasan dan analisis data di atas, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai.
2. Hasil uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel independen motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai.
3. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dilihat dari hasil uji F yang ditunjukkan dengan nilai yang sangat signifikan. Dapat dilihat juga hasil koefisien determinasi (R_2) yang menyatakan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 73,5%, sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan, maka produktivitas kerja pegawai pada Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi secara signifikan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, instansi harus bisa meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan, agar produktivitas kerja pegawai semakin meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan masukan yang dapat digunakan bagi Dinas Bina Marga dan

Sumber Daya Air Kota Bekasi dalam menentukan kebijakan instansi yang berkaitan dengan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik dan Produktivitas Kerja Pegawai dimasa yang akan datang. Motivasi kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai adalah motivasi ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya jika motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik dapat terpenuhi.

1. Untuk Motivasi Instrinsik menurut saran penulis Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi diharapkan dapat melakukan sebagai berikut :

a. Pengakuan

Adanya pernyataan pengakuan dari pimpinan terhadap keberhasilan pegawainya, misalnya dapat dilakukan dengan cara memberikan kenaikan gaji jika kinerjanya dinilai baik.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha riil dan menyakinkan para pegawai akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan serta mengusahakan agar setiap pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya.

c. Tanggung jawab

Memberikan tanggung jawab kepada pegawai terkait dengan tugas yang dibebankan dan menghindari pengawasan yang ketat yaitu dengan memberikan pegawai sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri, serta dengan memberikan pelatihan dan pendidikan bagi pegawai dan melakukan rotasi pegawai apabila terdapat pegawai yang tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diembannya.

d. Pengembangan potensi individu

Pimpinan dapat memberikan tugas yang menantang kepada pegawainya. Apabila berhasil dilakukan, selanjutnya pimpinan dapat menaikkan pangkat pegawainya dan mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan. Oleh karena itu, instansi perlu mengupayakan

faktor-faktor motivasi intrinsik sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

2. Motivasi Ekstrinsik menurut saran penulis Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi diharapkan dapat melakukan sebagai berikut :

a. Kebijakan dan administrasi

Kesesuaian yang dirasakan pegawai terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam instansi. Kebijakan dan administrasi yang dibuat dapat dijadikan pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, pelaksanaan kebijakan dan administrasi sendiri dilakukan masing-masing pimpinan agar pegawai dapat diperlakukan seadil-adilnya, misalnya instansi dapat memberikan *reward* kepada pegawai atas pencapaian dalam pekerjaannya dan juga dapat memberikan *punishment* bagi pegawai yang meninggalkan tugas dan pekerjaannya.

b. Kualitas supervisi

Pimpinan memberikan arahan dan membimbing para pegawainya. Oleh karena itu, pimpinan harus paham cara mensupervisi pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya.

c. Upah atau gaji

Bentuk pembayaran berupa gaji yang diberikan instansi kepada pegawai, dimana manajer mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai pekerjaan yang mereka lakukan.

d. Hubungan interpersonal

Menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Maka dari itu, agar tidak menimbulkan kekecewaan pegawai, sebaiknya pimpinan minimal harus memiliki kemampuan untuk bekerja di dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama dan mengkoordinasikan

berbagai kegiatan.

e. Kondisi Kerja

Dimana masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, dan pencahayaan. Adapun instansi dapat memperhatikan fasilitas kerja yang ada dan instansi perlu mendata kembali sarana dan prasarana apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai agar dapat menunjang produktivitas. Apabila sarana dan prasarana terpenuhi maka akan menyebabkan kelancaran dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut dari faktor-faktor motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga bisa mencapai tujuan instansi dengan menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan.

