

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat empat faktor yang mendorong motivasi kerja pegawai di Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur, yaitu:

1. Faktor pertama diberi nama “Penghargaan” yang terdiri dari lima variabel yaitu penghargaan terhadap prestasi, keinginan untuk menjadi kepala/atasan, keinginan untuk diakui dan dihormati, status/kedudukan dalam jabatan tertentu, adanya jaminan karir yang jelas.
2. Faktor kedua diberi nama “Lingkungan kerja” yang terdiri dari tiga variabel yaitu hubungan kerja yang harmonis dan kompak, tempat bekerja yang dihargai oleh masyarakat, lingkungan kerja yang baik dan bersih.
3. Faktor ketiga diberi nama “Penghasilan” yang terdiri dari dua variabel yaitu pekerjaan yang tetap, kompensasi yang memadai.
4. Faktor keempat diberi nama “Pembinaan” yang terdiri dari dua variabel yaitu peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi, peranan supervisi dalam suatu pekerjaan

Dari keempat faktor yang terdapat dua faktor yang nilai korelasinya diatas 0,5 yaitu faktor pertama “penghargaan” dan faktor kedua “lingkungan kerja”, dan dua faktor lainnya mempunyai korelasi yang rendah, yaitu faktor ketiga dan faktor keempat. Maka

dirumuskan bahwa faktor pertama dan faktor kedua tersebut menjadi faktor dominan yang dapat mendorong motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Sudin Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Faktor tersebut diatas menyangkut hal-hal yang berkaitan langsung dengan pekerjaan maupun hal-hal lain yang mendorong motivasi kerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa konsepsi motivasi kerja seperti ini melihat motivasi sebagai hasil interaksi manusia dengan keempat faktor yang ada.

B. Saran

Kantor Suku Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Administrasi Jakarta Timur diharapkan lebih memperhatikan faktor yang akan mendorong motivasi kerja pegawai, yaitu pada keempat faktor, yaitu penghargaan, lingkungan kerja, penghasilan dan pembinaan.

Prioritas utama yaitu pada dua faktor terbesar korelasinya yaitu faktor penghargaan dan faktor lingkungan kerja, faktor-faktor tersebut akan mendorong motivasi kerja pegawai, sehingga diharapkan akan muncul kemampuan untuk saling bersinergi, yang akan mempengaruhi secara signifikan terhadap meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang berimplikasi pada tercapainya tujuan organisasi.

