

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab 1V sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa Modal Manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komitmen Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang

5.2 Implikasi Teoritis

Menurut Gaol (2014) Hubungan modal manusia terhadap kinerja adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan organisasi. modal manusia merupakan faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dengan mengandalkan pengetahuan dan keahlian maka seorang pegawai dapat menjalankan sumber daya. Hasil penelitian saya mendukung teori dari Gaol (2014), dan memperkuat penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Fadel

Muhammad Reza Piliang (2015), yang menyatakan bahwa modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Alen & Mayer dalam Sopiah (2017:157) Hubungan komitmen kerja terhadap kinerja adalah sikap kesediaan pegawai untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Hasil penelitian saya mendukung teori dari Alen & Mayer dalam Sopiah (2017:157), dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Latief et al (2019), yang menyatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hamali (2016: 202) Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, maka karyawan akan merasa betah dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian saya mendukung teori dari Hamali (2016: 202), dan memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Komang Sri Wahyudi dan I Gede Adnyana Sudibya (2016), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil yang diperoleh, maka saran yang menjadi bahan masukan yaitu:

1. Bagi Pihak Kantor Kecamatan Taebenu Kabupaten Kupang untuk mempertahankan modal manusia yang ada atau bahkan meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, begitu juga komitmen kerja dan kepuasan kerja karena berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa modal manusia, komitmen kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, agar melakukan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel lainnya yang tidak di teliti oleh penulis, sehingga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. contoh variable yang harus diteliti lebih lanjut yaitu seperti variable karakteristik kepemimpinan, agar dapat mengetahui faktor penentu kinerja pegawai karena karakteristik kepemimpinan yang baik akan menciptakan dan mempertahankan kinerja pegawai yang baik.