

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten belu atambua
- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten belu atambua

#### **5.2. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk peneliti mendatang, implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kantor dinas sosial kabupaten belu atambua. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana menyatakan bahwa bahwa motivasi latar belakang pendidikan adalah upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh tempat mereka bekerja (Notoatmodjo 2017;35). Selain itu motivasi pendidikan seorang pegawai dapat

mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu yang pertama Jenjang pendidikan merupakan tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Yang kedua Kesesuaian Jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan di posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Yang ketiga Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dijelaskan hubungannya dengan kinerja pegawai apabila setiap pegawai mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, kesesuaian jurusan dengan pekerjaan, dan mempunyai pengetahuan yang bagus maka dengan demikian dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dalam artian bahwa kinerja pegawai juga akan meningkat. Dengan demikian maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sesuai dengan pekerjaan pegawai kantor dinas kabupaten belu atambua.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu. Dimana hasil penelitian menjelaskan

bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT andalas surya jaya Taslila, Yusda (2022)

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kabupaten belu atambua. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa teori pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Foster 2015:40). Seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya karna sudah memiliki pengalaman kerja sehingga dapat mengantisipasi masalah yang akan dihadapi dalam bekerja. Lingkungan kerja dapat dilihat pada indikator-indikator sebagai berikut (Sedermanyanti 2016:56). Yaitu yang pertama Masa kerja adalah Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Yang kedua Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan

keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Yang ketiga Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan Professional tingkat penawaran jasa atau layanan dengan peraturan dalam bidang yang dijalani dengan menerima gaji sebagai upah atau jasanya. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila semakin lama seseorang bekerja semakin baik kinerja pegawai tersebut begitu pun sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian, et al (2022). Dengan judul analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wali Nagari Air Bagis.

### **5.3. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usul saran, antara lain:

#### **1. Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa dari 3 indikator empirik motivasi nilainya sedang namun ada 1 indikator jenjang pendidikan dengan pernyataan saya mempunyai pendidikan sesuai dengan jabatan saya nilainya 30,9 dimana nilai indeks nya paling rendah dari 2 indikator tersebut. Maka perlu evaluasi para pegawai agar

penerimaan pegawai baru pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan pendidikan yang telah ditempuh agar sesuai dengan jabatan mereka.

## 2. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja dari 3 indikator empirik maka lingkungan kerja ada indikator yang nilainya rendah yaitu indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Maka kedua indikator tersebut perlu untuk ditingkatkan pada kantor dinas sosial kabupaten belu atambua. hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai yang masih kurang dalam keterampilan, dan belum pahami tentang pekerjaan yang diberikan kantor dinas sosial kabupaten belu kepadanya.

## 3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa kinerja pegawai dari 3 indikator empirik ada 3 indikator empirik yang nilainya rendah yaitu indikator kerja adalah panggilan, kerja adalah seni dan indikator kerja adalah kehormatan. Maka ketiga indikator tersebut yang pertama indikator kerja adalah panggilan pimpinan kantor dinas sosial kabupaten belu atambua lebih lagi menekankan pegawai agar bekerja lebih keras dengan penuh integritas, indikator kerja adalah seni kantor dinas sosial kabupaten belu atambua lebih menciptakan pekerjaan yang mempunyai daya cipta, kreasi baru dan gagasan inovatif agar ada gairah kerja pegawai kantor dinas sosial kabupaten belu atambua dan indikator kerja adalah kehormatan

kantor dinas sosial kabupateb belu atambua lebih lagi menenkankan pegawai agar bekerja lebih tekun dan memberikan rasa hormat kepada para pegawai dengan memberikan jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kinerja pegawai mereka pada kontor dinas sosial kabupaten belu atambua.