

BAB V

PENUTUP

1.1 KESIMPULAN

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

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang.
- b. Hasil penelitian membuktikan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang.

5.2 IMPLIKASI TEORITIS

Impilkasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukan bahwa uji yang di peroleh sesuai dengan teori Amarasisa (2016) yaitu peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi

atau instansi pemerintahan mampu memberi motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga dapat terbentuk kinerja yang tinggi. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nora Yolinza dan Doni Marlius (2023) dengan judul, “pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan”.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukkan uji yang diperoleh sesuai dengan teori Efriyaningsih (2017) pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fita Sari dan Mukhlis (2023) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bima”.

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Indeks terendah dari motivasi kerja dengan indikator saya termotivasi untuk bekerja lebih baik karena pengakuan atau penghargaan yang diberikan, dengan indeks 65,77%. disarankan agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang memperhatikan dan

meningkatkan keterlibatan partisipasi dalam pengambilan keputusan dimana pegawai dapat mempresentasikan ide-ide untuk perbaikan proses kerja ,layanan atau program DPMD menjadi lebih baik, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Indeks terendah dari pengembangan karir dengan indikator saya merasa adanya informasi tentang berbagai peluang promosi, dengan indeks 75,77%. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang sebaiknya meningkatkan potensi pegawai sehingga dapat diperhatikan dan pertahankan dengan baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Indeks dari kinerja pegawai dengan indikator dalam pemenuhan kinerja sudah sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan oleh kantor DPMD, dengan indeks 83,66%. Oleh sebab itu , disarankan agar Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (DPMD) Kabupaten Kupang mempertahankan kinerja pegawai agar tercapai sesuai dengan tujuan organisasi.