

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT.
2. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi NTT.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teori

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa penghargaan dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang di peroleh sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Teori Vallerand et al. (2021), Penghargaan berfungsi sebagai factor yang memperkuat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka, serta memperbaiki kualitas hasil kerja mereka. Penghargaan dapat memicu perasaan puas dan di hargai, yang mendorong pegawai untuk terus berkontribusi dengan lebih baik di masa mendatang. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang di rancang dengan baik dapat meningkatkan komitmen, kepuasan kerja, dan

kinerja individu karena pegawai merasa diakui atas kontribusinya terhadap organisasi. Selanjutnya Menurut Luthans (2006) Penghargaan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan pengakuan dan penghargaan, sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai. Penghargaan yang di berikan secara adil maupun konsisten dapat meningkatkan motivasi kerja, memperkuat keterikatan pegawai terhadap organisasi, serta mendorong mereka untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu. Lusiana (2023) dalam Jurnal Manajemen dan Bisnis pada instansi layanan publik di Surabaya menemukan bahwa pemberian penghargaan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

2. Hasil penelitian ini juga terbukti secara teoritis bahwa variabel Sanksi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli, Menurut Ghozali (2017) sanksi berfungsi sebagai alat untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai dengan standar yang telah di tetapkan, serta mendorong pegawai untuk lebih berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka. Wibowo (2021), Sanksi merupakan bentuk pengendalian manjerial yang bertujuan untuk menegakkan disiplin dan memastikan pegawai sesuai dengan standar perilaku dan kinerja yang di tetapkan organisasi, Sedangkan menurut Sariyono dkk (2023) memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa penerapan sanksi yang adil, Konsisten dan Proposional mampu meningkatkan tanggung jawab serta kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu Pratiwi (2024) dalam Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik pada pegawai pemerintah di Kota Bandung, menunjukkan bahwa sanksi yang sesuai prosedur berkontribusi dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai target kinerja. Sanksi

tidak semata-mata berfungsi sebagai hukuman, tetapi juga sebagai sarana pembinaan agar pegawai memahami konsekuensi dari setiap pelanggaran yang dilakukan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan sanksi di lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas, ketepatan waktu, dan kedisiplinan kerja pegawai, namun sanksi harus selalu disertai dengan prinsip keadilan dan transparansi untuk memaksimalkan dampaknya terhadap perilaku dan kinerja pegawai.

5.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka Peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting:

1. Dengan diketahui bahwa indeks indikator Penghargaan yang paling rendah Adalah Fasilitas kerja, Dengan hasil 90,17. Hal ini Disebabkan karena Fasilitas kerja yang diberikan oleh instansi belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai. Hal ini mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, karena pegawai merasa bahwa instansi tidak memperhatikan kesejahteraan dan kenyamanan pegawai. Instansi perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas kerja yang disediakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi pegawai
2. Dengan diketahuinya variable Sanksi yang paling rendah Adalah indikator teguran lisan, Dengan hasil 86,63. Hal ini menandakan bahwa sanksi ini belum cukup efektif dalam mendisiplinkan pegawai. Dinas Perlu memperkuat pengawasan dan komunikasi mengenai standar kinerja serta konsekuensi pelanggaran yang jelas. Selain itu sanksi harus diterapkan secara progresif atau diterapkan secara bertingkat, dengan menerapkan sanksi yang lebih berat jika pelanggaran berulang, dan sistem evaluasi disiplin perlu dilakukan untuk memastikan pegawai lebih menyadari aturan dan konsekuensi. sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai. Pelatihan/diklat dapat menjadi penghargaan yang

mampu meningkatkan motivasi, serta kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dijadwalkan program pelatihan berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, serta memberikan kesempatan merata bagi seluruh pegawai untuk mengikutinya. Dengan demikian, Pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan prestasinya.