

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 2 Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur, 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 dimana variabel Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas

Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh Iqbal Muhammad Lutfi dan Fanji Wijaya (2024) pada Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Hasil penelitian ini juga membuktikan secara teoritis bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh selaras dengan teori yang disampaikan oleh La Jadi, Yulia Kusumawati, dan Prada Haji Saputra (2025) di PDAM Tirta Kencana Kota Samarinda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja(Y).

5.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka penelitian dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Disiplin kerja

Dilihat dari disiplin kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “saya memahami seluruh peraturan yang berlaku dilingkungan kerja” dengan hasil 92,67. hal ini menunjukkan bahwa sebagai pegawai, masih ada sebagian kecil ketidaktahuan atau kurangnya pemahaman terhadap seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, dan oleh karena itu pegawai

perlu diberikan pendampingan, sosialisasi, atau pelatihan lebih lanjut agar dapat memahami seluruh peraturan secara menyeluruh. Dengan pemahaman yang lebih baik, pegawai akan mampu melaksanakan tugas dengan lebih disiplin, konsisten, dan sesuai prosedur, sehingga produktivitas dan kualitas kinerja organisasi meningkat.

2. Motivasi kerja

dilihat dari motivasi kerja, nilai indeks paling rendah terdapat pada indikator “Saya mengutamakan kepentingan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi saat jam kerja” dengan hasil 68,74. hal ini menunjukkan bahwa sebagai pegawai, masih terdapat kecenderungan untuk memprioritaskan kepentingan pribadi dibanding kepentingan pekerjaan selama jam kerja, dan oleh karena itu diperlukan upaya peningkatan motivasi kerja, seperti pemberian pemahaman tentang pentingnya tanggung jawab, penguatan budaya kerja profesional, serta sistem penghargaan atau pengawasan yang mendorong pegawai untuk fokus pada pekerjaan. Dengan meningkatnya motivasi untuk menempatkan pekerjaan sebagai prioritas, diharapkan disiplin kerja dan produktivitas pegawai akan lebih optimal.

3. Produktivitas kerja

Dilihat dari produktivitas kerja, nilai indeks paling rendah terdapat pada indikator “Saya dapat memastikan bahwa hasil pekerjaan saya memiliki kualitas yang baik” dengan hasil 88,57. hal ini menunjukkan bahwa sebagai pegawai, masih terdapat tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas hasil pekerjaan, dan oleh karena itu diperlukan peningkatan pengendalian

kualitas, pelatihan keterampilan, serta mekanisme evaluasi hasil kerja agar setiap pegawai mampu memastikan pekerjaan yang dihasilkan memenuhi standar yang ditetapkan. Dengan langkah-langkah ini, kualitas pekerjaan pegawai akan meningkat, yang secara langsung akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.