

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = -0,829$ $t_{tabel} = 1,989$ dan $t_{signifikan} 0,409$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} -0,829 < t_{tabel} 1,989$ dan $t_{signifikan} 0,409 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak, artinya variable Fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 2) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,020$ $t_{tabel} = 1,989$ dan $t_{signifikan} 0,003$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 3,020 > t_{tabel} 1,989$ dan $t_{signifikan} 0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

- 3) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,915$, $t_{tabel} = 1,989$ dan $t_{signifikan} = 0,000$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 5,915 > t_{tabel} 1,989$ dan $t_{signifikan} 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variable Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- 4) Secara simultan, fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05.
- 5) Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,959, dapat disimpulkan bahwa 95,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan 4,1% sisanya di jelaskan oleh factor lain di luar model penelitian.

5.2 Implikasi Teoritis

- 1) Secara teoritis hasil penelitian ini belum sepenuhnya mendukung teori dari Novitasari & Sudarso (2023), yang menyatakan bahwa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji parsial yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun secara teoritis fasilitas kerja

penting dalam menunjang pelaksanaan tugas, namun dalam konteks penelitian ini fasilitas kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- 2) Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari Nitisemito (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja pegawainya.
- 3) Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang di kemukaan oleh Victor Vroom – Teori Harapan Vroom menyatakan bahwa motivasi kerja timbul dari harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan membawa imbalan yang diinginkan artinya, pegawai yang merasa usahanya dihargai akan lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dan dari teori ini juga memperjelas dan memperkuat bahwa motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5.3 Implementasi Terapan

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

- 1) Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel fasilitas kerja terdapat pada “fasilitas kerja utama yang saya butuhkan tersedia dengan lengkap di tempat kerja” dengan hasil nilai 84,59. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada Sebagian pegawai yang belum mendapatkan fasilitas kerja utama yang mereka. Oleh karena itu pimpinan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, perlunya instansi melakukan pemetaan kebutuhan fasilitas kerja utama, meningkatkan pengadaan dan pemeliharaan sarana kerja serta memprioritaskan anggaran pada fasilitas yang paling dibutuhkan pegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektifitas kerja dan capaian kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel Lingkungan Kerja terdapat pada indikator “saya sebagai bawahan memiliki hubungan baik dengan pimpinan” dengan hasil nilai 88,15. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya instansi mempertahankan pola komunikasi yang efektif, menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, serta membangun budaya kerja kolaboratif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

- 3) Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel Motivasi Kerja terdapat pada indikator “saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi saya guna mendukung peningkatan kemampuan aparatur” dengan hasil nilai 83,33. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu meningkatkan dan mendukung pengembangan karir untuk setiap aparatur terkhusus aparatur yang menjadi teladan pada organisasi bertujuan meningkatkan keahlian dan skill para pegawai dengan dampak memberikan keunggulan untuk organisasi
- 4) Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel Kinerja Pegawai terdapat pada indikator “saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang ditargetkan” dengan hasil nilai 89,53. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu melakukan monitoring terhadap setiap pegawai sehingga pegawai mampu mengejar target yang telah ditetapkan dan tidak hanya memonitoring pegawai, pimpinan juga harus melengkapi setiap pegawai dengan fasilitas pendukung sehingga target yang ditetapkan boleh tercapai.