

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya pada Bab IV maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang.
2. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam membentuk kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang berkaitan dengan perilaku kerja pegawai di sektor publik, serta dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi

untuk penelitian selanjutnya.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Kota Kupang. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [peneliti sebelumnya, misalnya Rahmawati (2021)] yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, tekun, dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Menurut teori Herzberg (dalam Hasibuan, 2019:94), motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai RRI Kota Kupang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, karena motivasi mampu meningkatkan semangat kerja, disiplin, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.
2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Kota Kupang. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [misalnya: Sari dan Putra, 2022] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Tjiptono (2019:61), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang

dirasakan oleh pegawai terhadap lingkungan kerja, penghargaan, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5.2.2. Implikasi terapan

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pengakuan

Dengan diketahui bahwa indeks indikator pengakuan yang paling rendah adalah pengakuan masyarakat terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian masyarakat masih kurang memberikan pengakuan atau apresiasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan upaya dari pihak manajemen untuk meningkatkan kepercayaan dan pengakuan publik terhadap kinerja pegawai, misalnya melalui peningkatan kualitas pelayanan, transparansi informasi, serta hubungan yang lebih baik dengan masyarakat. Oleh karena itu, disarankan agar pihak RRI Kota Kupang dapat meninjau kembali strategi komunikasi publik dan pelayanan informasi agar pengakuan masyarakat terhadap lembaga semakin meningkat.

2. Kondisi fisik dan lingkungan kerja

Dengan diketahui bahwa indeks indikator kondisi fisik dan lingkungan kerja yang paling rendah adalah kenyamanan ruang kerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai Radio

Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang masih merasakan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan ruangan, atau penataan fasilitas kerja yang belum optimal. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen RRI Kota Kupang melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sarana dan prasarana kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan kondusif bagi pegawai agar kinerja mereka dapat meningkat secara maksimal.

3. Ketelitian

Dengan diketahui bahwa indeks indikator ketelitian yang paling rendah adalah ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian pegawai Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang masih kurang teliti dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil kerja, terutama dalam hal penyampaian informasi, penulisan naskah siaran, maupun pengoperasian peralatan penyiaran. Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen RRI Kota Kupang dapat memberikan pelatihan atau pembinaan yang berfokus pada peningkatan ketelitian dan tanggung jawab pegawai, sehingga kualitas kerja dan keakuratan informasi yang disampaikan kepada masyarakat dapat semakin terjamin.