

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

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

- a. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur.
- b. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur.
- c. Hasil penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik NTT. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana keadaan pada pekerjaan yang berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaannya, mencakup potensi intelektual dan keterampilan fisik (pengetahuan) (Blanchard dan Harsey 2013). Serta teori yang menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah suatu keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan juklak/juknis atau intruksi atasan (Moeheriono 2010). Kemampuan kerja pada dasarnya dapat diartikan sebagai kemampuan intelektual, emosional, dan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai aktivitas (Wibowo 2017 : 94). Hal ini mengimplikasikan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki pegawai Kantor BPS NTT, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat ada pengaruh antara kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan di peroleh Nilai $t_{hitung} 3.118 > t_{tabel} 1,680$ dengan tingkat sig $0.000 < 0.05$.
- b. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik NTT. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk

komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan(Tua 2020: 25:) . Menurut Syamsul dan Lindawati (2021:95) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur , tekun dan terus-menerus dan berkerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sa'Ada Ita dan Devi (2020: 3) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku secara bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Hal ini menunjukan bahwa semakin disiplin seorang pegawai semakin baik pula kinerja yang dimilikinya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat adanya pengaruh antara disiplin (X2) kerja terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh Nilai $t_{hitung} 7.042 > t_{tabel} 1,680$ dengan tingkat sig $0.000 < 0.05$.

- c. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik NTT. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sejalan dengan teori Sary Aprilya Gulton dan Niartia Bukit (2024), menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang (Gibson 2013).

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan serta faktor fisik dan psikologis (Edy Sutrisno 2019).

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan umum atau sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Menurut Samsudin (2015) menekankan bahwa ini adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, terutama dalam hal apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan kebutuhannya. Semakin puas seorang pegawai atas pekerjaannya semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai pada Kantor BPS NTT. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terdapat adanya hubungan pengaruh antara kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diperoleh $t_{hitung} 8.426 > t_{tabel} 1,680$ dengan tingkat sig $0.000 < 0.05$.

5.2.2. Implikasi Terapan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian analisis terdahulu dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks pada variabel kinerja pegawai dari indikator keempat, memeriksa kembali hasil pekerjaan sebelum diserahkan, indeksnya 39,77 berada dalam kategori rendah. Maka dari itu disarankan agar Kantor Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur dapat meningkatkan kemampuan kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari kemampuan kerja dari indikator pertama yaitu memiliki pengetahuan yang memadai untuk melaksanakan pekerjaan indeksnya sebesar 48,86 berada dalam kategori rendah . Maka dari itu, disarankan agar Kantor Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur dapat mendorong pegawai untuk berkerja secara maksimal guna meningkatkan kemampuan kerja sehingga pegawai tekun dalam berkerja dan menyelesaikan tugas dan dapat trus meningkat kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari variabel disiplin kerja dari indikator kedua yaitu pemimpin memberikan contoh disiplin kerja yang baik indeksnya 55,10 yaitu berada dalam kategori rendah. Maka, disarankan agar kepala Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur dapat terus mendorong pegawai untuk menaati segala praturan yang ada guna meningkatkan kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rata indeks dari variabel kepuasan kerja dari indikator pertama yaitu gaji sesuai, rekan kerja saling mendukung, motivasi dari atasan, kerja sesuai kemampuan indeksnya yaitu 63,53 berada dalam kategori rendah. Maka, disarankan agar kepala Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur dapat terus mendorong emosional ,perasaan positif seseorang terhadap perkerjaan