BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur.

5.2. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian motivasi kerja mendukung konsep Afandi (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi, terdorong, dan tersemangati untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik dan berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian kompensasi tidak mendukung konsep Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan semangat dalam melaksanakan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini tidak mendukung teori tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Secara teoritis, hasil penelitian disiplin kerja mendukung konsep Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

5.3. Implikasi Terapan

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

1. Bagi Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur

   Diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan dorongan kepada pegawai agar lebih berorientasi pada hasil pekerjaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan dapat memberikan arahan yang jelas mengenai target pekerjaan, melakukan evaluasi secara berkala serta memberikan penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan hasil kerja yang baik.

   Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Nusa Tenggara Timur juga perlu meningkatkan disiplin kerja pegawai terutama dalam hal ketepatan waktu kehadiran pegawai. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan kehadiran secara konsisten, pengingat terhadap jam kerja serta pembinaan kepada pegawai yang belum memenuhi ketentuan waktu kerja.

   Meskipun kompensasi pegawai tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, instansi tetap perlu memperhatikan persepsi pegawai mengenai kepuasan terhadap upah yang diterima. Instansi dapat memastikan bahwa pemberian gaji dan upah dilaksanakan secara adil, transparan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, beban kerja, atau variabel lainnya, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan objek penelitian yang berbeda atau jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki cakupan yang lebih luas.