

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur berada pada kategori baik.
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai belum secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku saat ini belum dapat memberikan pengaruh langsung terhadap peningkatan kerja pegawai.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, yang berarti bahwa peningkatan motivasi pegawai dapat mendorong terbentuknya budaya organisasi yang lebih baik.
6. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai belum berkontribusi secara langsung dalam memperkuat budaya organisasi.

7. Budaya organisasi tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
8. Budaya organisasi juga tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil uji deskriptif motivasi kerja berada dalam kategori baik. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait dengan pemberian penghargaan.

Oleh karena itu, disarankan agar instansi tetap mempertahankan motivasi pegawai yang telah berjalan serta melakukan peningkatan secara bertahap melalui pemberian apresiasi atas hasil kerja pegawai, seperti pemberian ucapan terima kasih atau penghargaan sederhana atas kinerja yang dicapai, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri dengan mengikutsertakan dalam pelatihan, seperti pelatihan kompetensi atau pelatihan administrasi sesuai bidang tugas, serta melibatkan pegawai dalam kegiatan kerja, misalnya dilibatkan dalam tim kerja atau tugas tertentu sesuai dengan kemampuan dan pengalaman pegawai.

2. Bagi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel disiplin kerja, berdasarkan hasil uji deskriptif disiplin kerja pegawai berada dalam kategori baik. Meskipun demikian, masih diperlukan peningkatan agar disiplin kerja dapat diterapkan secara lebih konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Sehubungan dengan hal tersebut, pihak instansi disarankan untuk tetap mempertahankan tingkat disiplin kerja yang telah ada serta meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku, seperti datang ke kantor tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Bagi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel budaya organisasi, berdasarkan hasil uji deskriptif budaya organisasi berada dalam kategori baik. Namun, penerapan nilai-nilai organisasi dalam kegiatan kerja sehari-hari masih perlu ditingkatkan, maka dengan demikian instansi disarankan untuk menjaga budaya organisasi yang telah ada serta meningkatkan penerapannya melalui kerja sama tim yang baik, seperti saling membantu antarpegawai dalam menyelesaikan tugas, dan juga komunikasi yang jelas antar pegawai dan atasan, seperti penyampaian arahan kerja yang mudah dipahami serta adanya kesempatan bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat dan kendala kerja.
4. Bagi Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil uji deskriptif, kinerja pegawai berada dalam kategori baik. Meskipun demikian, masih terdapat pegawai

yang belum sepenuhnya mencapai target kerja yang ditetapkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk terus menjaga sistem kerja yang telah berjalan dengan baik serta melakukan perbaikan secara bertahap, khususnya dalam penyesuaian target kerja agar lebih realistis dan sesuai dengan kemampuan kerja pegawai. Selain itu, pemberian arahan kerja yang jelas dan evaluasi kinerja secara rutin oleh atasan dapat membantu pegawai meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja pegawai.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan, agar diperoleh hasil yang lebih lengkap. Di samping itu, penggunaan berbagai metode penelitian dan objek penelitian yang lebih beragam diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil penelitian.