

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian menggunakan tiga variabel independen, yaitu motivasi berprestasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan Google Form kepada 75 pegawai Bappeda Sumatera Barat. Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan SmartPLS 4.0 untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Dari hasil analisis diatas, maka bisa disimpulkan antara lain:

1. Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Hal ini menampilkan semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai, maka kinerjanya akan semakin baik.
2. Lingkungan kerja mempunyai dampak negatif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Hasil ini merujuk lingkungan kerja yang terlalu nyaman dapat mengurangi motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik dan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka implikasi dari hasil penelitian:

1. Hasil penelitian merujuk motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Bappeda Sumatera Barat perlu meningkatkan motivasi pegawai dengan menciptakan budaya kerja yang kompetitif serta berorientasi pada prestasi. Salah satu langkah yang bisa dilakukan ialah memberikan insentif yang berorientasi pada kinerja seperti penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Selain itu, organisasi juga dapat mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan guna meningkatkan kompetensi pegawai dan memberikan mereka kesempatan untuk terus berkembang. Dengan adanya dorongan yang tepat, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan semakin terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi. Kemudian, organisasi dapat membuat diskusi dari kesalahan saat bekerja sehingga meminimalisir terjadi kesalahan lain ataupun kesalahan yang sama saat menyelesaikan pekerjaan kedepannya.
2. Hasil penelitian merujuk lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan kepada kinerja pegawai, yang berarti semakin nyaman lingkungan kerja, tidak selalu diikuti dengan peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, Bappeda Sumatera Barat perlu menyeimbangkan kenyamanan lingkungan kerja dengan sistem evaluasi kinerja yang lebih ketat. Jika lingkungan kerja terlalu nyaman tanpa adanya sistem yang mengontrol kinerja, pegawai dapat

kehilangan dorongan untuk bekerja lebih produktif. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan membangun disiplin melalui kesepakatan bukan dengan perintah dalam pembagian tugas dan tanggung jawab dengan tetap adan konsekuensi yang manusiawi dan konsisten, sehingga pegawai tetap memiliki tantangan dalam pekerjaannya. Selain itu, organisasi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya kondusif secara fisik, tetapi juga mendorong budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada target, agar produktivitas pegawai tetap terjaga.

3. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, Bappeda Sumatera Barat perlu meningkatkan kesejahteraan pegawai melalui kebijakan profesional terkait gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja guna mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan kesempatan peningkatan karier yang jelas, sehingga pegawai merasa dihargai dan memiliki motivasi lebih untuk bekerja dengan optimal. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan adalah sistem komunikasi antara pimpinan dan pegawai, di mana komunikasi yang baik akan menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung kepuasan kerja. Dengan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan kepuasan kerja pegawai tetap terjaga.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Penelitian ini hanya melibatkan 75 pegawai Bappeda Sumatera Barat sebagai responden. Jumlah ini mungkin belum sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas, sehingga hasil penelitian tidak bisa digeneralisasikan untuk seluruh instansi pemerintahan atau organisasi lainnya.
2. Data penelitian ini dikumpulkan menggunakan kuesioner online, yang memungkinkan adanya keterbatasan dalam pemahaman responden terhadap pertanyaan yang diberikan.
3. Penelitian ini hanya dilakukan di Bappeda Sumatera Barat, sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat diaplikasikan pada organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.

### 5.4 Saran

Saran yang bisa diberikan, antara lain:

1. Untuk Bappeda Sumatera Barat, perlu untuk memberikan target yang jelas kepada para pegawai agar pegawai dapat dengan jelas menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta tepat sasaran. Bappeda juga disarankan untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai dengan memberikan penghargaan berbasis pencapaian, kesempatan pengembangan karier, serta menciptakan budaya kerja yang kompetitif agar pegawai lebih terdorong untuk bekerja secara optimal meskipun pekerjaan yang diberikan terbilang sulit. Membuat lingkungan kerja yang nyaman tetapi tetap menjaga produktivitas

pegawai sehingga para pegawai tidak lalai dalam bekerja dan tetap produktif dalam menjalankan kinerja mereka. Hal lainnya, organisasi harus terus memenuhi hak – hak para pegawai agar mereka tetap konsisten dalam menyelesaikan tugas pekerjaan mereka serta tetap menjaga lingkungan sekitar. Pegawai yang puas akan lingkungan kerja mereka akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga pegawai lebih optimal dalam melakukan kinerja mereka.

2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah responden dan melakukan penelitian pada instansi lain atau organisasi swasta agar hasilnya lebih dapat digeneralisasikan.
3. Untuk peneliti, dapat menambahkan variabel lainnya untuk jadikan moderasi variabel yang telah digunakan. Variabel yang dapat digunakan seperti *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) atau *Psychological Safety* (Rasa Aman Psikologis) sebagai variabel yang dapat jadikan variabel moderasi.

