

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) serta bantuan dari aplikasi *SmartPLS* 3.0 tentang pengaruh antara motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja kepada kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta, maka kesimpulan atas penelitian yang dilakukan yaitu:

1. Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, bisa diketahui jika motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Maka hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Untuk itu hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai atau karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat diketahui jika kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Maka hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi bisa dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
4. Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat diketahui jika motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. Hal ini berarti menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja yang tinggi bisa dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.

V.2 Saran

Dari hasil penelitian yang sudah diutarakan pada pembahasan serta dibuat kesimpulan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang terkait antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Bagi Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta agar dapat memberikan perhatian lebih terhadap motivasi para pegawainya. Dikarenakan pada hasil uji statistik deskriptif yang didapatkan dari hasil jawaban kuesioner responden terdapat pernyataan dengan nilai *loading factor* yang lebih rendah dibandingkan pernyataan lainnya, yaitu pada pernyataan tingkat kebisingan di lingkungan kerja. Sehingga diharapkan Direktorat Perbenihan lebih memperhatikan dan mempertimbangkan pemberian motivasi dalam hal ini seperti contohnya memperhatikan tingkat kebisingan yang ada di lingkungan kerja. Hal tersebut bisa ditangani dengan pemberian peringatan mengenai tidak boleh bising atau berbicara terlalu keras selama jam kerja berlangsung agar suasana yang tercipta dapat lebih kondusif. Sehingga dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, diharapkan motivasi pegawai dapat semakin meningkat.

Kemudian dalam hal disiplin kerja Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan harus lebih memperhatikan lagi mengenai tingkat kedisiplinan yang dimiliki para pegawai. Seperti contohnya pada permasalahan mengenai pegawai yang suka tidak berada di tempatnya ketika jam kerja. Hal ini tentunya akan mengganggu produktivitas kerja para pegawai. Maka diharapkan Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan ini terus memperbaiki kedisiplinan dalam hal ini, agar kinerja yang dihasilkan oleh pegawai semakin meningkat.

Selain itu juga dalam hal kepuasan kerja bagi para pegawai, Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan harus selalu memperhatikan dan mengupayakan agar kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tinggi. Salah satu contohnya pada penyediaan fasilitas AC dan Wi-Fi yang dirasa masih belum maksimal yang diakibatkan karena fasilitas ini tidak dapat berfungsi dengan baik. Maka diharapkan Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan ini selalu berupaya untuk memperhatikan dan melakukan *maintaining* secara rutin terhadap fasilitas yang ada. Sehingga dengan hal tersebut dapat meningkatkan rasa kenyamanan bagi para pegawai. Pemberian fasilitas ini merupakan salah satu faktor pendukung bagi pegawai untuk merasakan tingkat kepuasan dalam bekerja. Semakin tinggi

kepuasan dalam bekerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja yang akan dihasilkan atau diperoleh juga bisa semakin tinggi.

2. Bagi Akademisi

Untuk para peneliti berikutnya yang akan melaksanakan kegiatan penelitian terkait kinerja pegawai, agar dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh kepada kinerja pegawai, seperti beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dll. Sehingga penelitian yang dilakukan akan memiliki efek yang lebih beragam.