

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan maka diperoleh kesimpulan dari 133 responden yang telah mengisi kuesioner yang telah dibagikan, kemudian data tersebut diolah dalam bentuk tabulasi hingga pengolahan data melalui aplikasi SPSS Versi 26. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa :

1. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Memberikan arti bahwa semakin baik ataupun semakin tinggi motivasi intrinsik yang diterima pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Karena, kemampuan kerja relatif memiliki kontribusi yang lebih kecil ketimbang motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal tanaman pangan memberikan arti bahwa, lingkungan kerja non fisik belum mencapai peningkatan.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Memberikan arti bahwa semakin baik atau semakin tinggi etos kerja yang dimiliki pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Tanaman Pangan. Memberikan arti bahwa semakin baik ataupun semakin tinggi disiplin kerja yang diterima pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

B. SARAN

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas maka penulis memberikan saran untuk kebaikan Direktorat Jenderal Tanaman Pangan guna lebih baik lagi kedepannya.

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar intansi memperhatikan motivasi intrinsik yang diterapkan dalam memimpin intansi, khususnya dalam memberikan pengaruh dan kebijakan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

- a. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi, hendaknya perusahaan mengupayakan strategi apa yang dapat menjadikan motivasi kerja para karyawannya dapat meningkat, hal tersebut dapat memenuhi maupun memfasilitasi apa yang menjadi keinginan serta kebutuhan yang diharapkan pegawai.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar intansi meningkatkan kinerja.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar intansi memperhatikan tingkat keetosan seseorang bekerja.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar intansi memperhatikan disiplin kerja, khususnya di dalam memperhatikan tingkat kehadiran pegawai, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari intansi maka pihak intansi harus lebih tegas dalam memberikan sanksi agar pegawai termotivasi untuk lebih disiplin.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti dapat memperluas ruang lingkup yang digunakan penelitian yang akan datang. Ruang lingkup yang lebih luas dapat memperoleh populasi dan sampel yang lebih luas, sehingga memperbesar keakuratan penelitian.

- b. Peneliti diharapkan untuk mengkaji komponen lain selain motivasi intrinsik, lingkungan kerja non fisik, etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai yang telah dibahas oleh penulis dan indikator yang berbeda serta didukung dengan teori – teori terbaru.

