

BAB V

KESIMPULAN DAN HASIL

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Kemhan RI pada Program Antar Jemput Pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik keteraturan pegawai dalam menjalankan aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka produktivitas pegawai juga cenderung menurun. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor yang penting karena dapat menciptakan efektivitas kerja dan meningkatkan hasil kerja pegawai secara nyata.

2. Pada variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Kemhan RI pada Program Antar Jemput Pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja semakin baik, maka produktivitas pegawai juga akan meningkat. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fasilitas, kenyamanan, maupun hubungan kerja, maka semakin mendukung pegawai untuk bekerja lebih fokus dan efisien. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun, maka produktivitas pegawai juga dapat mengalami penurunan. Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga produktivitas pegawai menjadi lebih optimal.

3. Pada variabel Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Kemhan RI pada Program Antar Jemput Pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak diikuti oleh peningkatan produktivitas pegawai secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena produktivitas pegawai dalam instansi pemerintahan lebih banyak dipengaruhi oleh sistem kerja yang terstruktur serta prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Dengan demikian, motivasi kerja tetap diperlukan untuk menjaga semangat kerja pegawai, namun tidak menjadi faktor utama yang secara langsung menentukan produktivitas dalam penelitian ini. Sebaliknya, produktivitas pegawai

cenderung lebih dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang mendukung.

4. Pada variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Kemhan RI pada Program Antar Jemput Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis simultan yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi produktivitas pegawai. Disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam mendorong produktivitas, sedangkan motivasi kerja berperan sebagai faktor pendukung ketika diuji secara bersama-sama. Dengan demikian, produktivitas pegawai Kemhan RI merupakan hasil dari kombinasi faktor perilaku kerja, kondisi lingkungan kerja, serta dorongan individu.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis ingin memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi Kemhan RI. Saran-saran ini mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Pada variabel Disiplin Kerja, hasil mean terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu, disarankan bagi Kemhan RI untuk meningkatkan pengawasan kedisiplinan secara lebih konsisten. Selain itu, instansi juga disarankan menerapkan sistem evaluasi yang jelas terkait ketepatan waktu hadir dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Upaya ini dapat membantu pegawai membangun kebiasaan kerja yang lebih teratur sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.
2. Pada variabel Lingkungan Kerja, hasil mean terendah terdapat pada indikator kenyamanan fasilitas kerja, disarankan bagi Kemhan RI untuk memperhatikan kelengkapan sarana pendukung kerja serta kenyamanan ruang kerja. Perbaikan fasilitas kerja dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan mengurangi gangguan yang dapat menurunkan produktivitas. Selain itu, instansi juga perlu menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal.
3. Pada variabel Motivasi Kerja, hasil mean terendah terdapat pada indikator penghargaan atau apresiasi, disarankan bagi Kemhan RI untuk memberikan bentuk penghargaan yang lebih nyata kepada pegawai. Penghargaan tidak harus selalu berbentuk materi, tetapi dapat berupa pengakuan kinerja, pemberian kesempatan pelatihan, atau dukungan pengembangan karier. Upaya ini dapat membantu

meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga motivasi kerja tetap terjaga dan mendukung produktivitas secara jangka panjang.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai, mengingat masih terdapat faktor lain di luar model penelitian ini. Variabel yang dapat ditambahkan antara lain kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun kompetensi pegawai. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian agar hasil penelitian lebih beragam dan dapat dibandingkan. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas pegawai.

