

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang komitmen, kompetensi, motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kinerja pegawai berada pada kategori kurang baik. Gambaran tentang komitmen, kompetensi, motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT adalah kurang baik. Berdasarkan 10 hipotesis yang dibuat pada penelitian ini, hasil penelitian ini hanya menerima 3 hipotesis dan menolak 7 hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
9. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi komitmen terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
10. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.

11. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT.
12. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel komitmen, kompetensi, motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai moderat, sedangkan pula kontribusi variabel komitmen, kompetensi, motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel komitmen berdasarkan hasil deskriptif bahwa komitmen normatif belum meningkat karena kurangnya rasa tanggung jawab dan kewajiban moral pegawai terhadap instansi. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Nusa Tenggara Timur terus mendorong budaya kerja yang menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi, salah satunya melalui penghargaan atas kontribusi pegawai dan penyediaan peluang pengembangan karir yang berkelanjutan. Dengan demikian, pegawai akan

merasa lebih berkewajiban untuk tetap berkomitmen dan berkontribusi demi kemajuan serta kesejahteraan bersama.

2. Bagi pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel Kompetensi berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa pengetahuan belum meningkat karena kurangnya pengetahuan yang cukup untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan. Serta kurangnya informasi baru untuk memperdalam pemahaman tentang bidang kerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan teknis serta terbatasnya akses terhadap informasi terbaru di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Oleh karena itu, disarankan agar instansi secara berkala menyelenggarakan pelatihan, seminar, dan workshop yang relevan dengan bidang tugas pegawai. Selain itu, perlu dilakukan penyediaan akses terhadap sumber informasi terkini, seperti jurnal, regulasi baru, atau teknologi terbaru, guna mendukung peningkatan pengetahuan dan profesionalisme pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Bagi pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel Motivasi berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa fasilitas kerja belum meningkat karena fasilitas yang disediakan di tempat kerja belum memenuhi kebutuhan pegawai selama bekerja. Fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya mendukung efektivitas kerja maupun kebutuhan istirahat pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar instansi melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sarana dan

prasarana kerja, seperti penyediaan ruang kerja yang nyaman, kelengkapan alat penunjang kerja, serta ruang istirahat yang layak. Penyediaan fasilitas yang memadai tidak hanya dapat meningkatkan kenyamanan, tetapi juga berdampak langsung pada motivasi, semangat kerja, dan produktivitas pegawai.

4. Bagi pegawai pada Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa ketepatan waktu belum meningkat karena kurangnya kemampuan pegawai dalam mengatur waktu kerja secara efektif, sehingga beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Selain itu, sebagian pegawai belum secara konsisten mengikuti jadwal kerja yang telah direncanakan, yang berdampak pada rendahnya efisiensi penggunaan waktu kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan perhatian lebih terhadap aspek manajemen waktu pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan manajemen waktu guna membekali pegawai dengan kemampuan dalam menyusun prioritas kerja serta menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan. Selain itu, pengawasan terhadap pelaksanaan jadwal kerja perlu ditingkatkan melalui monitoring rutin serta penggunaan sistem digital yang dapat membantu pegawai dalam mematuhi jadwal yang telah ditetapkan.
5. Bagi pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk variabel Organizational Citizenship Behavior

(OCB) berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa toleransi belum meningkat karena kurangnya sikap positif pegawai ketika menghadapi situasi kerja yang sulit, serta belum optimalnya kesiapan dalam menerima tambahan tugas demi kepentingan tim kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan pengelolaan emosi dan sikap positif dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, perlu dibangun budaya kerja yang mendorong sikap saling membantu dan kesediaan menerima tugas tambahan demi kepentingan tim. Pimpinan juga diharapkan dapat menjadi teladan dalam membangun lingkungan kerja yang suportif dan toleran