

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, budaya organisasi memiliki arah pengaruh positif, namun tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja aparat PNDS di Kabupaten Liquiça. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja aparat tanpa didukung oleh faktor-faktor lain yang lebih operasional.

Kedua, kompetensi juga memiliki arah pengaruh positif, namun tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja aparat PNDS di Kabupaten Liquiça. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki aparat belum sepenuhnya dapat dioptimalkan dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam kondisi kerja yang dipengaruhi oleh faktor struktural dan keterbatasan sistem pendukung.

Ketiga, motivasi kerja tidak terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, maupun antara kompetensi dan kinerja aparat PNDS. Dengan demikian, motivasi kerja belum mampu menjadi mekanisme penghubung yang efektif dalam memperkuat pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja aparat.

Keempat, secara keseluruhan, budaya organisasi dan kompetensi menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja aparat, namun pengaruh tersebut belum signifikan secara statistik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja aparat PNDS tidak

hanya ditentukan oleh faktor internal individu dan organisasi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kondisi sistem dan lingkungan kerja yang ada.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

Pertama, pengelola dan pimpinan *Programa Nasional Dezenvolvimentu Suku* (PNDS) di Kabupaten Liquiça disarankan untuk memperkuat budaya organisasi tidak hanya sebagai seperangkat nilai dan norma kerja, tetapi juga dengan mengintegrasikannya ke dalam sistem penghargaan, mekanisme komunikasi internal, serta dukungan operasional agar nilai-nilai tersebut dapat diimplementasikan secara lebih efektif dalam praktik kerja.

Kedua, peningkatan kompetensi aparat PNDS perlu terus dilakukan melalui pelatihan teknis, pendampingan di lapangan, serta program pengembangan kapasitas yang berkelanjutan. Upaya tersebut perlu diiringi dengan perbaikan sistem kerja dan penyediaan fasilitas pendukung agar kompetensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal dalam meningkatkan kinerja.

Ketiga, organisasi perlu memberikan perhatian pada peningkatan motivasi kerja aparat melalui penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif, pembagian beban kerja yang proporsional, dukungan pimpinan yang konsisten, serta penerapan sistem insentif yang jelas dan adil. Meskipun motivasi tidak terbukti sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini, keberadaannya tetap penting sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja.

Keempat, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti

kepemimpinan, sistem penghargaan, dan lingkungan kerja. Selain itu, penggunaan pendekatan penelitian kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparat PND.