

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT
2. Secara parsial Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT

#### **5.2. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap kinerja Pegawai Sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti dimana teori menyatakan bahwa Iklim Organisasi iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung

maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan, Litwin dan Stringer dalam Ratna Wijayanti (2017). Menurut Wirawan (2009, p.122), menyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik. Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT. Hal ini menunjukan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori Menurut(Lie & Wijaya, 2017) menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menajadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama . Menurut (H. A. Niazi and U. B. Luhur,2015)]Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada suatu, yang mendorong dirinya, untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Berdasarkan Indriani (2015) “etos” diartikan sebagai pedoman atau panduan tingkah laku bagi seseorang, kelompok, institusi, maupun organisasi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai ajaran tentang bekerja yang diyakini oleh individu atau sekelompok orang sebagai hal yang baik dan benar yang diwujudkan secara nyata dan khas dalam perilaku kerja individu tersebut . Etos Kerja etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap -sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar (Darodjat ,2015). Etos Kerja diukur dengan indicator sebagai berikut yang pertama Kerja Keras Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai

input (modal kerja). Kerja keras ini meliputi, pantang menyerah, punya inisiatif atas pekerjaannya, menghargai waktu. indikator kedua adalah Kerja Cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Kerja cerdas merupakan satu tingkat lebih tinggi daripada kerja keras. Kerja cerdas tidak hanya mengandalkan fisik atau tenaga yang kuat melainkan adanya peran otak dalam berpikir untuk mengambil suatu tindakan atau aktivitas secara lebih efisien dan efektif. Kerja cerdas menggeser titik tumpu agar hasil yang didapat menjadi lebih maksimal dengan tenaga yang dikeluarkan secara efisien. Bisa dilihat ketika kita melakukan kerja cerdas, kita akan menyimpan sebuah energi yang lebih. Sehingga kelebihan energi bisa dialokasikan kepada aktivitas lainnya dengan lebih optimal. Mereka yang melakukan kerja cerdas, akan lebih cepat mendapatkan keuntungan, penghasilan atau pun laba dengan mengotak-atik otaknya agar bisnis yang dijalankannya semakin maju dan berkembang. Yang ketiga kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Arti kerja ikhlas meliputi kerja keras dan kerja cerdas dengan menyertakan sikap ikhlas dan niat yang ikhlas. Keikhlasan adalah perbuatan yang sifatnya kerelaan hati atau merelakan dengan tulus mengharapkan kuasa Tuhan semata. Orang-orang yang berada di posisi kerja ikhlas sudah berada di puncak gelombang alfa. Beberapa tipe seseorang yang kerja ikhlas, yaitu seseorang bekerja

dengan tenang, membuang energi negatif sehingga tidak akan mudah marah, selalu bahagia atas pekerjaan yang dilakukan serta ikhlas tanpa mengharapkan imbalan dari orang lain

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauqa Nuri Ichsan dengan judul pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja (kepala madrasah tsanawiyah negeri di propinsi Sumatera Barat)

### **5.3. Implikasi Terapan.**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Dengan diketahui bahwa Iklim Organisasi pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT dikategori baik, dan terlihat bahwa semua indikator Iklim Organisasi mendapatkan respon yang baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Dengan memperhatikan Iklim Organisasi yang baik maka tentu Pegawai akan nyaman dalam bekerja sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
2. Dengan diketahui bahwa Etos Kerja pada Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi NTT dalam kategori baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Agar Etos Kerja semakin baik dalam menjaga dan meningkatkan kinerja Pegawai.