

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Secara parsial Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur karena budaya kerja yang baik mampu membentuk sikap, perilaku, dan etos kerja pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, serta memiliki semangat kerja tinggi. Nilai-nilai budaya kerja seperti kerja sama tim, profesionalisme, dan penghargaan terhadap kontribusi individu mendorong pegawai untuk memberikan hasil kerja yang lebih maksimal. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kualitas, kuantitas, dan efisiensi kinerja pegawai secara keseluruhan.
- b. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur karena disiplin kerja mencerminkan tingkat tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, patuh pada prosedur, dan fokus dalam bekerja, sehingga hasil kerja mereka menjadi lebih optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan di lingkungan kerja kejaksaan.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan tentang Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Budaya Kerja positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang menyatakan bahwa menyatakan bahwa, budaya kerja dapat dipahami sebagai suatu sistem nilai yang memiliki makna yang sama dan dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai ini tidak hanya dimengerti, tetapi juga diyakini oleh seluruh elemen organisasi sebagai dasar untuk menjalankan kegiatan organisasi (Robbins 2007).

Budaya Kerja dikatakan penting karena memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dapat mempelajari dan memahami aturan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa, jika pegawai memahami dan menaati budaya kerja dengan baik, maka setiap pekerjaan yang dilakukan akan sesuai dengan aturan dan prosedur dari organisasi

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adawiyah et all (2024) dengan judul penelitian Pengaruh

Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Jawa Barat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada kejaksaan tinggi jawa barat.

- b. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kejaksaan Tinggi Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori oleh Hasibuan (2009:193), kedisiplinan diartikan sebagai bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. apabila Disiplin Kerja dilakukan dengan baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasir et al., (2021) Dengan Judul Penelitian „„Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan„„, dengan hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,973 yang melebihi nilai t_{tabel} .

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bagian-bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

a. Budaya Kerja

Dalam penelitian ini, tanggapan responden terendah terdapat pada indikator "Saya menghargai pendapat dan kontribusi dari setiap anggota tim" menunjukkan lemahnya budaya kerja kolaboratif di lingkungan organisasi. Hal ini dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, terhambatnya inovasi, meningkatnya konflik internal, serta efektivitas tim yang rendah. Untuk mengatasinya, diperlukan upaya terapan seperti pelatihan kerja sama tim, peningkatan budaya apresiasi, penciptaan ruang diskusi terbuka, serta teladan dari pimpinan dalam membangun sikap saling menghargai.

b. Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, tanggapan responden terendah terdapat pada indikator "Saya bersedia mengikuti semua instruksi kerja tanpa paksaan" menunjukkan bahwa pegawai masih kurang memiliki motivasi internal dan kemandirian dalam melaksanakan tugas. Untuk mengatasinya, perlu diterapkan langkah-langkah seperti pembinaan motivasi, evaluasi gaya kepemimpinan, peningkatan komunikasi, serta penerapan sistem reward and punishment (penghargaan dan sanksi) secara konsisten. Upaya ini penting agar pegawai dapat menjalankan tugas dengan kesadaran dan tanggung jawab tanpa perlu dipaksa.