

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1 Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.
- 2 Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang.

5.2 IMPLIKASI TEORITIS

Impilkasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang. Hal ini

menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2012) bahwa disiplin menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja. Uraian di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Beberapa studi sebelumnya telah membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tria Nita & Raharja (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Beberapa studi sebelumnya telah membuktikan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang mampu meningkatkan kinerja. Supomo & Nurhayati (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja secara

signifikan. Menurut Sinambela (2018), disiplin yaitu ketaatan terhadap peraturan maupun perintah yang telah dituliskan oleh organisasi. Disiplin sangat penting bagi perkembangan suatu organisasi, hal ini digunakan untuk memacu para pegawainya untuk menahan diri dalam mengurus bisnis baik secara sendiri-sendiri maupun dalam perkumpulan-perkumpulan. Selain itu, disiplin sangat membantu dalam mengajar pekerja untuk mematuhi dan menjalankan strategi, metode, atau pedoman yang ada, untuk menciptakan eksekusi yang hebat.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang didapatkan sejalan dengan teori. Menurut Husnan (2014) menyatakan bahwa sarana dan prasarana diperlukan untuk membantu pegawai agar dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh organisasi sangat mendukung pegawai dalam bekerja. Teori tersebut, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Indira Hartawati dan Rosmiati (2024) dengan judul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Majene”. Hasil penelitian menunjukan

bahwa, fasilitas kerja dan insentif berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

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

1. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yaitu hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai indeks terendah dari pada variabel kinerja pegawai terdapat pada indikator pertama “Bapak/Ibu dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab dengan hasil yang memuaskan” dengan nilai indeks 73,85. Hal ini menandakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, meskipun tugas selesai namun kualitas hasilnya belum mencapai standar yang ditentukan. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang perlu meningkatkan pengawasan dan evaluasi kerja secara rutin agar setiap tugas diselesaikan dengan hasil yang lebih baik.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yaitu hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai indeks terendah dari pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator pertama “Bapak/Ibu dalam bekerja selalu hadir tepat waktu” dengan nilai indeks 89,32. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang belum konsisten

dalam hal ketepatan waktu kehadiran. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang perlu memperkuat budaya disiplin waktu melalui system kehadiran yang ketat, pemberian sanksi maupun insentif, serta membangun kesadaran pentingnya hadir tepat waktu sebagai profesionalisme kerja.

3. Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yaitu hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai indeks terendah dari pada variabel fasilitas kerja terdapat pada indicator keempat “Bapak/Ibu dalam bekerja merasa puas terhadap ketersediaan dan kondisi fasilitas social yang ada di tempat kerja” dengan nilai indeks 83,46. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai belum merasa puas terhadap ketersediaan, kenyamanan dan kemanfaatan fasilitas social yang disediakan oleh instansi. Oleh karena itu, Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang perlu meningkatkan kelayakan fasilitas social agar lebih nyaman dan mendukung aktivitas pegawai.

4. Bidang Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup

Tidak tercapainya indicator pembinaan dan pengawasan terkait ketaatan penanggung jawab usaha yang mencakup ketaatan izin lingkungan hidup, menunjukkan perlunya langkah terapan yang lebih efektif. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Kupang dapat

meningkatkan pencapaian dan menambah jumlah dan kapasitas Sumber Daya Manusia Pengawas, mengoptimalkan anggaran operasional, serta memanfaatkan sistem digital untuk monitoring. Selain itu, dapat dilakukan kolaborasi lintas instansi dan sosialisasi rutin kepada pelaku usaha untuk mendorong kepatuhan dan kesadaran terhadap perizinan lingkungan.