

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 Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT.

5.2 IMPLIKASI TEORITIS

Impilkasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang dapat menjelaskan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT, 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 etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh tidak sesuai dengan hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (dkk) (2023) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Madyo Lancar Kabupaten Kediri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Istiqomah (dkk) (2024) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel etos kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

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

1. Bagi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTT

1. Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa meskipun etos kerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, indikator terkait mengerjakan tugas secara teratur dan tidak menunda-nunda pekerjaan masih perlu mendapat perhatian karena memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa pegawai perlu meningkatkan kemampuan manajemen waktu dengan menyusun prioritas kerja, mengerjakan tugas segera tanpa menunda, serta menjaga konsistensi dalam mengikuti jadwal yang telah ditetapkan.

2. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa meskipun disiplin kerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, indikator terkait hadir tepat waktu saat bekerja masih perlu mendapat perhatian karena memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan dengan selalu hadir tepat

waktu, sementara instansi dapat memberikan pengingat dan pengawasan rutin agar kepatuhan terhadap jam kerja tetap terjaga.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa meskipun kinerja pegawai secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, indikator terkait saya dapat menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan dalam satu hari kerja masih perlu mendapat perhatian karena memiliki nilai paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Kondisi ini mengimplikasikan bahwa pegawai perlu meningkatkan kemampuan pengelolaan waktu dan fokus kerja agar penyelesaian tugas dapat dilakukan dalam satu hari kerja, sementara instansi dapat mendukungnya melalui pembagian beban kerja yang lebih proporsional serta pemantauan progres secara berkala.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar etos kerja dan disiplin kerja, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau beban kerja, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian mendatang dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) atau teknik wawancara mendalam agar memperoleh data yang lebih kaya dan mendetail. Perlu juga melibatkan sampel yang lebih besar atau instansi

berbeda sehingga hasilnya dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.