BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1) Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2) hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Kabupaten Timor Tengah Selatan.

5.2 Implikasi Teoritis

Teori pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan kenyamanan dan mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa teori Sedarmayanti tidak bersifat mutlak pada setiap karakteristik organisasi. Pada objek penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan dengan teori Sedarmayanti, karena lingkungan kerja dalam penelitian ini belum menjadi faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai.

Teori kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Sutrisno

(2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Implikasi teoritis dari temuan ini menunjukkan bahwa teori Sutrisno sesuai dengan karakteristik organisasi pada objek penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori tersebut.

5.3 Implikasi Terapan

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

1) Dilihat dari lingkungan kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "dukungan rekan kerja" dengan hasil 83,54. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum berada pada kategori tinggi, dukungan antarpegawai masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pihak instansi perlu meningkatkan kerja sama dan saling membantu antarpegawai agar tercipta lingkungan kerja yang lebih nyaman dan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan.
2) Dilihat dari disiplin kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "kepatuhan terhadap aturan" dengan hasil 85,80. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pihak instansi perlu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menaati aturan yang berlaku agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih tertib dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3) Dilihat dari kinerja pegawai, nilai indeks terendah terdapat pada indikator "ketepatan waktu" dengan hasil 88,38. Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pegawai perlu meningkatkan kemampuan dalam mengatur waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan agar kinerja dapat lebih optimal.
4) Bagi peneliti, penelitian ini menjadi bahan evaluasi untuk lebih teliti dalam proses pengolahan data, penyusunan tabel, penjelasan hasil penelitian, serta menyesuaikan antara data dan narasi agar tidak terjadi ketidaksesuaian. Peneliti juga perlu meningkatkan ketelitian dan pemahaman terhadap metode penelitian sehingga dapat melakukan penelitian selanjutnya dengan lebih baik.
5) Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan objek dan karakteristik responden yang berbeda. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan indikator dan metode penelitian yang lebih beragam sehingga dapat memberikan hasil dan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.