

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran untuk kategori gambaran responden. Melalui penelitian ini diperoleh hasil kategori gambaran responden sebagai berikut.
 - a. Persepsi responden variabel budaya kerja adalah baik, yaitu sebesar 70,97 %. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel budaya kerja, cukup baik
 - b. Persepsi responden variabel kondisi lingkungan kerja adalah baik, yaitu sebesar 73,33 %. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel kondisi lingkungan kerja, cukup baik
 - c. Persepsi responden variabel pendidikan adalah baik, yaitu sebesar 70,20%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel pendidikan, cukup baik
 - d. Persepsi responden variabel motivasi intrinsik individu adalah baik, yaitu sebesar 70,08 %. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel motivasi intrinsik individu, cukup baik

- e. Persepsi responden variabel etos kerja adalah baik, yaitu sebesar 73,74%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel etos kerja, cukup baik.
2. Variabel Budaya Kerja (X1), Kondisi Lingkungan kerja (X2), Pendidikan (X3), dan Motivasi Intrinsik Individu (X4), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
 3. Variabel Budaya Kerja (X1), Kondisi Lingkungan kerja (X2), Pendidikan (X3), dan Motivasi Intrinsik Individu (X4), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
 4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,767. Nilai ini menerangkan bahwa 53% variabel etos kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kupang merupakan kontribusi dari tiga variabel independen, yakni Budaya Kerja (X1), Kondisi Lingkungan kerja (X2), Pendidikan (X3), dan Motivasi Intrinsik Individu (X4), sedangkan sisanya sebesar 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dinas Sosial Kabupaten Kupang perlu meningkatkan budaya kerja dengan cara lebih disiplin kerja, seperti taat dan patuh terhadap peraturan-peraturan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai mereka.
2. Dinas Sosial Kabupaten Kupang perlu meningkatkan Kondisi Lingkungan kerja dengan menata ruang kerja agar memiliki ruang gerak yang luas dengan cara menyimpan barang atau peralatan yang tidak digunakan, sehingga dapat meningkatkan etos kerja mereka.
3. Dinas Sosial Kabupaten Kupang perlu meningkatkan Pendidikan dengan cara menyesuaikan bidang pekerjaan pegawai, agar sesuai dengan jurusan yang telah ditempuh, seperti Jurusan Manajemen ditempatkan di bidang Kesekretariatan, sehingga meningkatkan etos kerja pegawai.
4. Dinas Sosial Kabupaten Kupang perlu meningkatkan Motivasi dengan cara lebih memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi seperti memberikan hadiah, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan etos Kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian.
- Darodjat, Tubagus Achmad. "Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute." *Bandung: PT. Refika Aditama* (2015).
- Juniarti, Atty Tri, MS SE, and Bayu Indra Setia. "Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam MSDM." *Penerbit Cv. Pena Persada* (2021).
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Jurnal

- Arafah, N., & Indahingwati, A. (2019). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI DAN DISPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA CV ZULFA TAILOR SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- Asmaya, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kondisi Lingkungan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Azis, A. L. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Bisnis Kelas X Peserta Didik Kelas X Di SMKN 4 Makassar* (Doctoral dissertation, PASCASARJANA).
- Bangun, W. (2008). Budaya Organisasi: Dampaknya pada peningkatan daya saing perusahaan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(1), 38-49.
- Fadillah, C. Tingkat pendapatan dan pengaruhnya terhadap etos kerja guru dalam mengajar (studi kasus di SMP Islam Ruhama Cirendeu).
- Fauziah, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MINERAL SULAWESI. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2), 457-467.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 8(1), 24-34.

- Herlina, H., Zulkarnaini, Z., & Baheram, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru MAN 1 Dan Man 2 Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 8(2), 123-138.
- Kurniawati, N., Mulyatini, N., & Faruk, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Panjunan Tasikmalaya).
- Limbu, H. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Maulana, F. H. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Moyau, H., & Lobubun, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Perkasa Motor Di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 73-78.
- Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(2), 167-176.
- Nilamsari, N. (2014). Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif. *WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 13(2), 177-181.
- Nugraha, B. A., Hakam, M. S. O., & Susilo, H. (2017). Pengaruh status pekerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan auto 2000 sukun malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1).
- Rahmadi, Y., & Lubis, E. E. (2020). Pengaruh Electronic Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Followers Instagram@ Kulinerpku. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 7(1), 1-15.
- Rauzan, N. M. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makasar*.

- Rahman, A., (2022). Pedoman Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.
- Ristiana, R. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Rsud Sekarwangi Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi* (Bachelor's thesis, Fakultas ekonomi dan bisnis uin jakarta).
- Saputri, E. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Inhil* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Salma, N. (2016). Makna Pendidikan Anak Bagi Masyarakat Petani Di Desa Munggu Kecamatan Petanahan Kabupaten Kebumen. *Spektrum Analisis Kebijakan Pendidikan*, 5(5), 502-513.
- Sukartini, S., & Gaol, P. L. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
- Sujana, I. W. C. (2019). Fungsi dan tujuan pendidikan Indonesia. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1), 29-39.
- Umami, K. Pengaruh Faktor Kemampuan Dan Faktor Pendidikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Medan.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. S. K. (2017). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Wiryan, K. A. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha