

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan interpretasi data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai ditunjukkan pada persamaan regresi yang diperoleh dari kedua variabel tersebut, yaitu $\hat{Y} = 41,60 + 0,30X$ dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Telah diketahui bahwa kinerja (variabel Y) pada pegawai bagian Pusat Ketersediaan dan Kerawanan Pangan BKP Kementan dapat ditentukan oleh etos kerja (variabel X), sebesar 23,86% dan sisanya sebesar 76,14% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti teknologi yang belum maju, gaya kepemimpinan yang kurang baik, lingkungan kerja yang tidak nyaman, stres kerja yang dialami pegawai dan lain sebagainya.

B. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Etos kerja yang tinggi dapat membuat pegawai semakin baik dalam menjaga sifat dan perilakunya dalam bekerja. Jika tiap pegawai menerapkan perilaku-

perilaku yang positif (hal yang baik) bagi dirinya, maka akan menghindarkan mereka dari perilaku-perilaku menyimpang dalam menjalankan suatu proses pekerjaan.

Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki etos kerja akan memiliki peluang yang lebih besar dalam melakukan penyimpangan-penyimpangan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, seperti misalnya menunda-nunda tugas yang telah diberikan, tidak berperilaku jujur, boros dalam mengeluarkan anggaran kegiatan kerja dan hal lain sebagainya. Bila perilaku-perilaku penyimpangan tersebut tetap dibiarkan, maka akan menghambat terselesaikannya proses pekerjaan, sehingga kinerja yang dinilai pun akan memperoleh hasil yang rendah.

Bidang kepegawaian adalah bidang yang menangani administrasi pegawai yang meliputi penilaian kinerja, absensi, dan administrasi pegawai. Pada bidang ini diharapkan dapat memberikan arahan kepada pegawai agar memiliki etos kerja yang baik. Arahan tersebut dapat berupa pelatihan dan seminar-seminar untuk mendukung peningkatan etos kerja pada diri masing-masing pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Pegawai

Pegawai perlu menerapkan etos kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diperlukan karena etos kerja merupakan suatu

perilaku positif yang dimiliki pegawai agar dapat menunjang kinerja yang maksimal.

2. Bagi Tempat Penelitian (BKP Kementan)

Badan Ketahanan Pangan Kementerian Pertanian perlu memberikan masukan-masukan yang positif mengenai etos kerja bagi pegawainya. Masukan-masukan positif tersebut dapat berupa seminar, pelatihan, dan pengawasan. Hal ini diperlukan agar etos kerja pegawai di Badan Ketahanan Pangan Kementan ini semakin baik kedepannya, sehingga dapat menunjang hasil kinerja yang maksimal.