

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data sebelumnya terhadap variabel lingkungan kerja (X), dan etos kerja (Y), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Etos kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Lingkungan kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara berada pada kategori baik.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja dengan etos Kerja pegawai kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja pegawai kearah yang kondusif berhubungan dengan peningkatan etos kerja pegawai, artinya semakin kondusif lingkungan kerja semakin tinggi etos kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Pimpinan Kantor DPPKAD Kab. Bolmut

Dalam meminimalisir etos kerja pegawai, pimpinan perlu secara bersama-sama menata dan memperbaiki lingkungan kerja kearah yang kondusif, karena dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan atau kondusif akan mendukung efektifitas kinerja pegawai lebih optimal, serta perlu adanya jalinan komunikasi yang lancar dan harmonis antara pimpinan dan bawahan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah diharapkan bersama.

2. Bagi Pegawai Kantor DPPKAD Kab. Bolmut

Pegawai sebagai pelaku perlu menanamkan arti pentingnya suatu pekerjaan atau profesi, karena etos kerja merupakan cerminan diri sendiri. Disamping itu pegawai juga perlu menanamkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan jalinan komunikasi yang lancar dan harmonis dalam meminimalisir etos kerja, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, kiranya dapat memperdalam kajian tentang etos kerja pegawai dengan lebih mengembangkan wawasan dan pengetahuan terhadap variabel lingkungan kerja, sehingga penelitian ini lebih disempurnakan dan

bermanfaat bagi penanganan masalah lingkungan kerja pada umumnya serta khususnya etos kerja pegawai.

4. Bagi Para Peneliti

Bagi para peneliti yang berminat meneliti tentang lingkungan kerja, dan etos kerja pegawai, penelitian ini hanya membahas hubungan lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai, sedangkan secara obyektif masih banyak faktor lain yang berhubungan serta berpengaruh terhadap etos kerja pegawai seperti peran pimpinan, tenaga administrasi, stres kerja, dan sarana dan prasana,