

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan sebagaimana telah dideskripsikan pada bab sebelumnya, maka saatnya penulis untuk membuat sebuah kesimpulan dan saran dari apa yang telah penulis uraikan tentang Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil dari penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Camat Bikomi Selatan. Hendaknya kesimpulan dan saran ini dapat memacu lagi perkembangan semangat Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Camat Bikomi Selatan, sehingga hasil yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa tingkat etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Bikomi Selatan menurut :

1. Orientasi ke masa depan

Secara keseluruhan terlihat bahwa yang diprioritaskan dalam orientasi ke depan adalah penegakan disiplin tetapi sampai dengan saat ini etos disiplin itu belum diperlihatkan oleh pegawai kecamatan Bikomi Selatan secara maksimal.

2. Menghargai waktu

Menghargai waktu secara umum pegawai negeri sipil kurang menghargai waktu kerja, dan kurang menghargai waktu dapat mengakibatkan menurunnya etos

kerja pegawai Kecamatan Bikomi Selatan. Diharapkan kepada seluruh pegawai lebih meningkatkan kedisiplinannya terhadap waktu masuk kantor sehingga etos kerja lebih baik. Hal ini dapat dilakukan apabila pimpinan tertinggi dalam hal ini Camat dan sekcams serta para kasie memiliki disiplin yang tinggi sehingga menjadi teladan bagi Stafnya.

3. Tanggung jawab

Secara umum menunjukkan bahwa tanggungjawab pegawai negeri sipil terhadap pekerjaan di Kantor Camat Bikomi Selatan baik, atau dengan kata lain pegawai sering bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan atasnya.

4. Penilaian prestasi kerja

Diketahui bahwa memberikan penilaian yang baik terhadap hasil kerja pegawai tidak diperlihatkan dengan Baik, pegawai pada Kantor Camat Bikomi Selatan kurang mendapatkan penilaian dari atasan terhadap kerja yang telah terlaksana dengan baik, dengan demikian pegawai merasa tidak diperhatikan.

5. Persaingan sehat

Secara umum tidak ada persaingan yang tidak sehat antara para pegawai atau dengan kata lain semua melakukan pekerjaan sesuai yang ditetapkan tanpa melakukan persaingan yang tidak sehat.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat Bikomi Selatan adalah sebagai berikut :

1. Agama

Agama tidak mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Bikomi Selatan.

2. Budaya

Budaya tidak mempengaruhi rendahnya etos kerja. Sedangkan keluarga luas dapat membantu etos kerja.

3. Sosial politik

Faktor politik tidak menjadi masalah dalam rendahnya etos kerja pegawai, pegawai bekerja sesuai aturan yang berlaku tanpa memikirkan politik.

4. Kondisi lingkungan

Kondisi geografis menjadi salah satu masalah rendahnya etos kerja para pegawai atau dengan kata lain pegawai kurang disiplin karena terlambat membuat etos kerja menurun

5. Pendidikan

Faktor pendidikan tidak mempengaruhi rendahnya etos kerja pegawai negeri sipil.

6. Struktur ekonomi

Struktur insentif tidak mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil.

6.2 Saran

1. Secara praktis, diharapkan bagi setiap pegawai negeri sipil yang berada pada

instansi pemerintah yang ingin memperingatkan etos kerjanya agar menumbuhkan dalam dirinya suatu rasa kepuasan apabila dapat melayani publik dengan baik, meskipun kondisi eksternal (lingkungan kerja) kita terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga dengan kepuasan diri melayani publik tersebut dapat meningkatkan pula rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya.

2. Secara teoritis, etos kerja pegawai mengandung pengertian bahwa etos kerja sebagai penuntun sikap dan semangat serta moral kerja harus menjadi sistem nilai yang melekat dalam perilaku aparat pemerintah dalam sikap tugasnya, sehingga diharapkan kepada pemerintah daerah untuk berpedoman pada kode etik Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-harinya dan lebih meningkatkan kedisiplinannya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara dimana dalam pasal 5 dinyatakan bahwa kode etik dan kode perilaku

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Mappiare AT. 2009. *Dasar-Dasar Metodologi Riset Kualitatif untuk Ilmu Sosial dan Profesi*. Malang : PT Jenggala Pustaka Utama
- Anoraga., Pandji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arif Furchan. 1992. *Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Usaha Nasional
- Desmon Ginting. 2016. *Etos Kerja (Panduang Menjadi Karyawan Cerdas)*. Jakarta: PT Exel Media Kompurtindo
- Effendy, Khasan. 2009. *Pengembangan Organisasi*. Bandung : CV. Indra Prahasta
- Ermaya, Suradinata. 2008. *Manajemen Perubahan dan Strategi*. Jakarta : PD. Super Express
- Fernanda, Desi. 2006. *Etika Organisasi Pemerintah, Bahan Ajar Diklat Prajabatan Golongan I dan II*. Jakarta. Lembaga Administrasi Negara
- Ismantoro Dwi Yuwono. 2011. *Etika Profesi dan Pekerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia
- Lexy J Moleong. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Kasnawi, Sulaiman Asang. 2009. *Perubahan Sosial dan Pembangunan*. Jakarta : Universitas Terbuka
- Miles, Matthew B. 1992. *Metode-Metode Baru/ Matthew B, Miles dan A. Michael Huberman; penerjemah Tjejep Rohendi Rohidi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia,

- Moh. Pabandu Tika. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Siagian P. Sondang, Kiat. 2002. *Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta. PT. Rineka Cipta, Cetakan Pertama.
- 2007. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Sinamo, Jansen H, 2002. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1*. Jakarta : Institut Darma Mahardika
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung . Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Suharsimi Ari Kunto. 1993. *Managemen Penelitian*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Sukardi.2008. *Metodologi Penelitian Kompetensi dan Prakteknya*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Supriyadi, Tri Guno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta : LAN-RI
- Supriyadi, Gering. 2001. *Modul Diklat Prajabatan Golongan III : Etika Birokras*. Jakarta : LAN-RI.
- Tasmara, Toto. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

JURNAL

Anna Probowati. 2008. Membangun Sikap Dan Etos Kerja. *Jurnal Jurusan Manajemen STIE Rajawali Purworejo*.

Dewi, Iga Manuati. 2002. Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?. *Makalah Universitas Udayana*.

Halim et al. 2014. Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantot Kecamatan Galesong Selatan Kabupaten Takalar. Makasar. *Jurnal administrasi negara Vol 20. STIA LAN Makasar*

DOKUMEN

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang *perubahan atas Undang-undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok–pokok Kepegawaian*.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang *Disiplin Pegawai Negeri*

TAP MPR No. VI/MPR/2001 tentang Etika Kehidupan Berbangsa

LAMPIRAN

Lampiran I

Daftar nama informan/narasumber :

1. Nama : Drs. Yohanes Sanak, MA
Nip : 19751125 199511 1 003
Umur : 45 Tahun
Jabatan : Camat Bikomi Selatan
2. Nama : Yustinus Binsasi, SH
Nip : 19781220 2000604 1 016
Umur : 42 Tahun
Jabatan : Sekertaris Camat
3. Nama : Cristoforus Siki, S.IP
Nip : 19690717 2000701 1 046
Umur : 51 Tahun
Jabatan : kasubag perencanaan umum dan evaluasi
4. Nama : Gabriel Ganggur
Nip : 1968527 200701 1 032
Umur : 52 Tahun
Jabatan : Staf

Lampiran 2

Pedoman wawancara

1. Fokus penelitian
2. Pertanyaan
3. Sumber

Daftar pertanyaan

1. Bagaimana orientasi ke masa depan yang sudah dibuat ?
2. Bagaimana pegawai negeri sipil menghargai menghargai waktu kerja ?
3. Bagaimana tanggung jawab terhadap pekerjaan ?
4. Bagaimana penilaian prestasi yang ditetapkan di Kantor Camat Bikomi Selatan ?
5. Apakah persaingan sehat selalu diterapkan dalam pekerjaan ?
6. Apakah agama yang dianut mempengaruhi etos kerja ?
7. Bagaimana menurut anda budaya mempengaruhi etos kerja ?
8. Apakah sosial politik mempengaruhi etos kerja ?
9. Apakah kondisi lingkungan mempengaruhi etos kerja ?
10. Apakah pada kantor camat bikomi selatan pendidikan mempengaruhi etos kerja ?
11. Apakah struktur insentif mempengaruhi etos kerja ?

Lampiran 3

