

BAB V PENUTUP

F. KESIMPULAN

Bukti dari studi dan debat terbuka tentang bagaimana kepuasan dalam pekerjaan seseorang dan dedikasi terhadap profesinya memengaruhi produktivitas di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah di Samarinda menunjukkan hal berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda. Maka dapat dinyatakan hipotesis pertama diterima. Kepuasan kerja yang diterima dengan baik memberikan dampak yang baik pula kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda. Hipotesis kedua kemudian dapat dikatakan benar. Etos kerja yang kuat dapat meningkatkan produktivitas karena meningkatkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

G. KETERBATASAN

Ada kendala pada studi yang mungkin berdampak pada temuan, termasuk:

1. Terbatasnya jumlah populasi dan sampel yang diambil karena penelitian hanya dilakukan kepada pegawai yang berstatus Pegawai Pemerintahan Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.

2. Selama prosedur pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden terdapat pemikiran, asumsi dan pemahaman dalam mengisi kuesioner, maka kuesioner tidak selalu menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya.

H. SARAN

Temuan dari analisis data menjadi dasar bagi masukan peneliti dan pertimbangan potensial.

1. Bagi lembaga Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda diharapkan mampu untuk lebih meningkatkan apa yang menjadi kebutuhan pegawai. Ini di karena kan sebagian dari indikator kepuasan kerja pegawai dan etos kerja masih sangat harus ditingkatkan lagi. Karena berdasarkan hasil dari penelitian ini Lembaga juga mendapatkan manfaat terkait dengan tingkat kepuasan kerja pegawai melalui tingginya indikator rekan kerja yang mampu memberikan dukungan yang cukup dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan serta memberikan solusi ketika ada masalah terkait pekerjaan. Dan juga manfaat terkait dengan tingkat etos kerja pegawai melalui tingginya indikator Integritas dalam bekerja seperti komitmen menolak segala aktivitas gratifikasi akan membuat organisasi yang sejalan dengan program lembaga pada saat ini yaitu Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.
2. Bagi pegawai diharapkan mampu menerapkan standar operasional prosedur dari Lembaga tersebut. Diharapkan pegawai mampu untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan serta mampu untuk lebih merasa puas dan bersyukur terhadap hasil yang diberikan oleh lembaga sehingga nantinya akan mampu untuk meningkatkan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

3. Peneliti selanjutnya hendaknya melihat faktor-faktor seperti motivasi kerja, pelatihan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan tempat kerja, dan disiplin kerja untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.