

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian diketahui bahwa :

1. Variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,751 dengan p-value $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa “Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis.” diterima.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,479 dengan p-value $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa “Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,006 dengan p-value $0,973 > 0,05$. Artinya hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” ditolak
4. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien TU bernilai 0,438 dengan p-value $0,045 < 0,05$. Artinya hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” diterima.

5. Hasil dari F hitung 9,443 dan p-value 0,000. Terlihat bahwa p-value kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 (H5) yang menyatakan bahwa “Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkup Kecamatan Jetis” diterima.
6. Berdasarkan hasil olahdata sobel variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menggunakan website diatas diungkapkan bahwa nilai nilai p-value sebesar $0,646 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa uji sobel dari pengaruh tidak langsung variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. Oleh sebab itu hipotesis 6 diterima..
7. Berdasarkan hasil olahdata sobel variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menggunakan website diatas diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar $0,987 > 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa uji sobel dari pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. Oleh sebab itu hipotesis 7 ditolak.
8. Berdasarkan hasil olahdata sobel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menggunakan website diatas diungkapkan bahwa nilai p-value sebesar $0,039 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa uji sobel dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di lingkup Kecamatan Jetis. Oleh sebab itu hipotesis 8 ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat dilaksanakan di masa yang akan datang yaitu:

1. Etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja sudah cukup baik, sehingga di lingkup perkantoran diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan yang sudah diterapkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan untuk peneliti selanjutnya yaitu melakukan penelitian dengan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digunakan referensi oleh berbagai pihak.