

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab IV mengenai pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptive tentang gambaran motivasi , budaya organisasi terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat sebagai berikut: Motivasi yang dihasilkan dari hasil perhitungan deskriptive masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,08 yang berada pada interval 3,41-4,20, yang berarti bahwa motivasi yang ada di kantor kecamatan Kelapa sudah baik. Budaya organisasi yang dihasilkan dari hasil perhitungan deskriptif masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,16 yang berada pada interval 3,41-4,20, berarti bahwa budaya organisasi di kantor kecamatan Kelapa sudah baik. Etos kerja yang dihasilkan dari hasil perhitungan deskriptif masuk dalam kategori tinggi. Ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,01 yang berada pada interval 3,41-4,20, yang berarti bahwa etos kerja di kantor kecamatan Kelapa sudah baik.

2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel motivasi diperoleh ($t_{hitung} 4,081 > t_{tabel} 2,0210$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis pada variabel budaya organisasi diperoleh ($t_{hitung} 3,878 > t_{tabel} 2,0210$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.
4. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan Kelapa. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F, dengan hasil analisis pada variabel motivasi dan budaya organisasi diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} 37,163 > F_{tabel} 3,23$) dan nilai $P = 0,000 < 0,05$.
5. Pengaruh variabel motivasi dan budaya organisasi termasuk besar terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan Kelapa. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji koefisien determinasi yang menunjukkan angka 0,65 atau sebesar 65% dan sisanya 35% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan simpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya khususnya yang akan meneliti mengenai etos kerja pegawai, penulis berharap agar peneliti selanjutnya bisa lebih mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan etos kerja pegawai itu sendiri lebih dalam lagi, terutama faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti pekerjaan itu sendiri, disiplin, komitmen, semangat kerja dan lainnya.

2. Bagi Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat

Motivasi dan budaya organisasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap etos kerja pegawai kantor kecamatan Kelapa. Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan motivasi dan budaya organisasi yang ada cukup dikatakan baik, hanya saja perlu ditingkatkan lagi.

Budaya organisasi merupakan variabel yang paling kuat dalam mempengaruhi etos kerja. Oleh karena itu, pimpinan pada kantor kecamatan Kelapa diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang telah ada. Selanjutnya, motivasi internal merupakan dimensi paling kuat dalam mempengaruhi etos kerja dengan indikator yang paling kuat mempengaruhi ialah pembagian tugas, oleh karena itu diharapkan pimpinan pada kantor kecamatan Kelapa kabupaten Bangka Barat dapat senantiasa meningkatkan motivasi pegawai agar tujuan dan saran organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.