

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan ialah ringkasan pokok yang dikemukakan sebagai sebuah penerapan dari hasil penelitian. Berdasarkan data yang sudah ditemukan dalam penelitian dilapangan, sehingga peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif tentang gambaran etos kerja, kompetensi pegawai dan kinerja termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dibuktikan dari banyak responden yang menjawab setuju pada pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian.
2. Etos kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Merawang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis variabel etos kerja diperoleh ($t_{hitung} 2,037 > t_{tabel} 1,684$) dan taraf signifikansi $0,048 < 0,05$.
3. Kompetensi pegawai secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Merawang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t, dengan hasil analisis variabel etos kerja diperoleh ($t_{hitung} 4,536 > t_{tabel} 1,684$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Etos kerja dan kompetensi pegawai secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Merawang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji f, dengan hasil analisis variabel etos kerja dan kompetensi pegawai diperoleh ($f_{hitung} 15,725 > f_{tabel} 3,24$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisa data, pembahasan serta kesimpulan yang sudah diambil, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kecamatan Merawang

Etos kerja dan kompetensi pegawai ialah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada variabel etos kerja, dapat dipercaya merupakan jawaban responden terendah sehingga pimpinan kantor kecamatan Merawang diharapkan dapat memberikan tugas sesuai dengan kapasitas pegawai dan sesuai tupoksinya.

Pada variabel kompetensi, kemampuan memecahkan masalah merupakan jawaban responden terendah sehingga pimpinan kantor kecamatan Merawang dapat memberikan pelatihan-pelatihan rutin untuk mengasah kemampuan pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian ini dengan memakai instrumen penelitian yang berbeda, dan dikembangkan lagi dengan menambah dimensi atau indikator pada kuesioner. Selain itu, peneliti bisa memperpanjang periode pengamatan juga memperluas ruang cakupan penelitian mengenai etos kerja dan kompetensi sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.