

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji F) penelitian antara budaya organisasi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $128,108 > 3,09$ atau hipotesis penelitian H_a diterima, nilai R^2 menunjukkan kontribusi (pengaruh) budaya organisasi dan etos kerja Terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat sebesar 0,732 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat sebesar 73,2%.
2. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis pada (uji T) penelitian menunjukkan dimana besaran t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $8,022 > 1,661$ atau hipotesis penelitian H_a diterima, nilai R^2 menunjukkan kontribusi (pengaruh) budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,404 (40,4%) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

3. Dilihat dari hasil pengujian hipotesis pada (uji T) penelitian menunjukkan dimana besaran t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $13,123 > 1,661$ atau hipotesis penelitian H_a diterima, nilai *R square* menunjukkan kontribusi (pengaruh) etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,644 (64,4%) yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat.

5. 2 Saran

1. Jika dilihat secara simultan variabel budaya organisasi (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Instansi harus terus menjaga budaya organisasi dan etos kerja yang ada agar tetap berada pada tingkat yang baik, alangkah baiknya bila pimpinan dan para pegawai bekerja sama dalam melakukan aktivitas organisasi dengan berlandaskan budaya organisasi dan etos kerja yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan pada penelitian bahwa variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Alangkah lebih baiknya jika instansi dapat mempertahankan bila memungkinkan untuk meningkatkan penerapan budaya organisasi yang lebih efektif lagi.

3. Berdasarkan pada penelitian bahwa variabel etos kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Dalam hal ini pimpinan harus terus membina etos kerja pegawai melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tentang etos kerja sehingga diharapkan dapat memotivasi kondisi pegawai menjadi pribadi yang matang, disiplin, semangat kerja serta bersikap dalam bekerja.



