

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

- 5.1.1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara hubungan antar pegawai terhadap etos kerja pada DISPERINDAG Kabupaten Pati dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $4,126 > t_{tabel}$ sebesar $1,668$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) X_1 sebesar $0,000$ lebih kecil daripada $0,05$ maka hipotesis alternatif 1 diterima, dengan angka koefisien regresi sebesar $0,273$. Hasil analisis menunjukkan bahwa memaksimalkan kebutuhan akan kerjasama di antara pegawai, maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas, sehingga akan meningkatkan etos kerja.
- 5.1.2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pada DISPERINDAG Kabupaten Pati dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar $3,758 > t_{tabel}$ sebesar $1,668$ pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) X_2 sebesar $0,000$ lebih kecil daripada $0,05$ maka hipotesis alternatif 2 diterima, dengan angka koefisien regresi sebesar $0,204$. Hasil analisis menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan yang nyaman untuk bekerja dapat memunculkan etos kerja di dalam pribadi masing-masing pegawai.
- 5.1.3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap etos kerja pada DISPERINDAG Kabupaten Pati dengan perolehan nilai

t_{hitung} sebesar 2,568 > t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) X_3 sebesar 0,012 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif 3 diterima, dengan angka koefisien regresi sebesar 0,177. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan komunikasi yang baik antara pimpinan dan pegawai mampu mengoptimalkan setiap penyelesaian pekerjaan, yang menyebabkan etos kerja dapat terwujud secara maksimal.

5.1.4. Ada pengaruh positif dan signifikan hubungan antar pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap etos kerja pada DISPERINDAG Kabupaten Pati dengan perolehan Nilai F hitung = 132,104 > F tabel sebesar 2,740, ($p \text{ Sig} = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ketiga variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (etos kerja), maka hipotesis alternatif 4 diterima, dengan kontribusi hubungan antar pegawai, terhadap kinerja karyawan sebesar 0,847 atau sebesar 84,7%.

5.1. Saran-Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

5.2.1. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator kebutuhan untuk bekerjasama dari variabel hubungan antar pegawai merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu etos kerja. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan, yaitu :

- 1) Memberikan keleluasaan bagi pegawai untuk bekerjasama dengan pegawai lain.
- 2) Penyelenggaraan forum (rapat) secara bersama dengan pegawai berkaitan dengan pengambilan keputusan-keputusan strategis.

5.2.2. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator semangat bekerja dari variabel kondisi lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu etos kerja. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan, yaitu :

- 1) Memperhatikan lingkungan kerja seperti penerangan, tata warna ruang, tata ruang kantor, kebisingan, ventilasi udara agar bisa tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan etos kerja karyawan.
- 2) Memperhatikan fasilitas, komunikasi sehingga dapat menunjang bagi peningkatan etos kerja karyawan

5.2.3. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator penekanan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas dan pemberitahuan bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja dari variabel kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu etos kerja. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan, yaitu :

- 1) Memberikan contoh sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri terhadap lingkungan kepada para anak buahnya.
- 2) Pimpinan seharusnya menguasai aspek Sumber Daya Manusia pada bawahannya melalui kepemimpinan yang persuasif sehingga dapat mempermudah dalam penelitian dan pengarahan pada setiap individu akan lebih mudah.