

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini, yakni:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang Kondisi Lingkungan, Pendidikan dan Motivasi adalah baik, dengan persentase masing-masing sebesar 76,40%, 71,72% dan 75,82. Gambaran tentang Etos Kerja dan Kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT adalah baik. Hasil ini menolak hipotesis cukup baik yang diajukan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) ditarik kesimpulan bahwa Kondisi Lingkungan dan Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) ditarik kesimpulan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh Signifikan terhadap Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil ini menolak hipotesis yang diajukan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) ditarik kesimpulan bahwa Kondisi Lingkungan, Pendidikan dan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil ini menolak hipotesis yang diajukan.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) ditarik kesimpulan bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan.
6. Variabel Etos Kerja mampu memediasi pengaruh Kondisi Lingkungan dan Pendidikan terhadap Kinerja Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan.
7. Variabel Etos Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT. Hasil ini menolak hipotesis yang diajukan.
8. Berdasarkan nilai *R Square*, diketahui bahwa kontribusi variabel Kondisi Lingkungan, Pendidikan, Motivasi dan kinerja terhadap Etos Kerja sebesar 0,362 atau 36,2% dan sisanya 63,8% merupakan kontribusi dari variabel lain. Kemudian kontribusi variabel Kondisi Lingkungan, Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja kerja sebesar 0,295% atau 29,5% dan sisanya 70,5% merupakan kontribusi dari variabel lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada Pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, adalah sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT perlu meningkatkan Kondisi Lingkungan dengan menata ruang kerja, agar memiliki ruang gerak yang luas dengan cara menyimpan barang atau peralatan yang tidak digunakan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT perlu meningkatkan Pendidikan dengan cara menyesuaikan bidang pekerjaan pegawai, agar sesuai dengan jurusan yang telah ditempuh seperti jurusan Manajemen ditempatkan di bidang Kelembagaan dan Pengawasan Koperasi, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, sehingga meningkatkan kinerja pegawai.
3. Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT perlu meningkatkan Motivasi dengan cara lebih memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, seperti memberikan hadiah, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan Kinerja Kerja mereka.
4. Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT perlu meningkatkan Etos kerja pegawai dengan memberikan efek jera kepada pegawai yang tidak disiplin, seperti memberikan pekerjaan lebih, sehingga lebih meningkatkan Kinerja Kerja pegawai.
5. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengamati faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Kerja, seperti disiplin kerja dan kepemimpinan sehingga hasil penelitiannya lebih akurat lagi.