

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan dan pengujian yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan, yakni:

1. Variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai cocok atau fit dengan model yang digunakan. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) lebih dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu (0,720 lebih dari 0,05 dan 0,949 lebih dari 0,05), maka  $H_0$  diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dan mampu untuk memprediksi nilai observasinya. Namun variabel Etika dan Disiplin Kerja tidak cocok atau tidak fit dengan model yang digunakan. Hal ini sesuai dengan hasil uji yang menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*P-value*) kurang dari 0,05 (nilai signifikan) yaitu 0,000 kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa ada perbedaan signifikan antara model dengan data sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak mampu untuk memprediksi nilai observasinya.
2. Hasil output regresi linier berganda menunjukkan variabel etika, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bertanda positif menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berhubungan searah terhadap variabel kinerja pegawai. hal ini ditunjukkan melalui hasil regresi berikut:

$$Y = 2,735 + 0,083X_1 + 0,546X_2 + 0,444X_3$$

Berdasarkan model regresi tersebut diperoleh konstanta 2,735, artinya jika

etika (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebesar nol, maka kinerja pegawai sebesar 2,735. Kemudian nilai koefisien etika sebesar 0,083, artinya apabila etika mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,083 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,546, artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,546 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap. Dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,444, artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu persen, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,444 persen dengan syarat variabel bebas lainnya bernilai tetap.

3. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Etika tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya hipotesis pertama ditolak. Hasil ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,679 dengan  $t_{tabel}$  1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,499. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  0,679 kurang dari  $t_{tabel}$  1,992 dan nilai signifikan 0,499 lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, bahwa pegawai pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya kurang memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan tingkah laku seperti rasa tanggung jawab dan rasa simpati sehingga etika tidak ada pengaruh atau hubungan yang searah etika terhadap kinerja pegawai.
4. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis kedua diterima. Hasil ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,192 dengan  $t_{tabel}$  1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  4,192 lebih dari  $t_{tabel}$  1,992 dan nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, Semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai artinya hipotesis ketiga diterima. Hasil ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,008 dengan  $t_{tabel}$  1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung}$  4,008 lebih dari  $t_{tabel}$  1,992 dan nilai sig. 0,000 kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, semakin baik lingkungan kerja akan menyebabkan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berikut beberapa saran yang diberikan penulis untuk penelitian selanjutnya, yakni:

1. Menggunakan faktor yang berpengaruh pada peningkatan pada variabel dependen kinerja pegawai selain variabel independen etika, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yakni variabel independen motivasi kerja, stress kerja, penempatan kerja, dan variabel independen lainnya.
2. Peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian berkaitan dengan kinerja pegawai, dapat meneliti di tempat lainnya selain di perbankan yakni

pada instansi pemerintahan atau perusahaan manufaktur.

### **5.3 Keterbatasan dan Implikasi**

Keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner formulir online yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh etika, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tanpa memperhatikan faktor lain yang kemungkinan lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jemursari Kota Surabaya.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu kantor cabang perbankan saja.