# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 diterima bahwa terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig = 0,010 < 0,05
2. Hipotesis 2 diterima bahwa terdapat pengaruh etika birokrat terhadap kinerja pagawai di Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig = 0,001 < 0,05
3. Hipotesis 3 ditolak bahwa Stres Kerja bukan merupakan variable intervening pengaruh ambiguitas peran terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan perngaruh tidak langsungnya.
4. Hipotesis 4 ditolak Sikap Kerja bukan merupakan variable intervening pengaruh etika birokrat terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Sorong. Hal ini ditunjukkan oleh nilai pengaruh langsung yang lebih besar dibandingkan perngaruh tidak langsungnya.

## 5.2. IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Ambiguitas peran adalah ketidak pastian akan tindakan yang harus diambil untuk memenuhi tuntutan peran tersebut. Sementara etika birokrasi adalah suatu praktek administrasi publik dan atau pemberian pelayanan publik yang didasarkan atas serangkaian tuntunan perilaku yang "baik" yang harus dilakukan atau sebaliknya yang "tidak baik" agar dihindarkan. Kedua hal ini ternyata dalam prakteknya di Setda Kota Sorong sudah disadari pengaruhnya terhadap kinerja sehingga atasan sedapat mungkin memberikan perintah yang jelas dengan berpedoman pada etika birokrasi yang ada di Setda Kota Sorong. Dan jika dilihat dari data pegawai bahwa sebagian besar responden berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 64 orang atau 55,83%, hal ini tidak menutup kemungkinan terjadinya ambiguitas peran dan kurang berpedoman dengan etika birokrat di sekretariat kota sorong.

## 5.3. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekretariat Daerah Kota Sorong, Peneliti berharap agar pegawainya dapat mengambil pendidikan D3 atau S1, sebab pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka sehingga atasan sedapat mungkin memberikan perintah yang jelas dengan berpedoman pada etika birokrasi yang ada di Setda Kota Sorong.
2. Bagi penelitian selanjutnya :
   a. Menambah variabel-variabel lain yang berpengaruh terjadap kinerja, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan lain sebagainya
   b. Mengembangkan penelitian di instansi lain dan lokasi lain dengan karakteristik yang berbeda.
3. Bagi kalangan akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi stress kerja, sikap kerja dan kinerja.