

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kinerja Karyawan PPPGL Bandung yang didapat adalah sebagai berikut:
 - a. Etos kerja terdiri atas 3 indikator yaitu keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan. Etos kerja karyawan di PPPGL Bandung secara keseluruhan dalam katagori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat berkaitan dengan indikator inisiatif dikatagorikan cukup baik.
 - b. Disiplin kerja terdiri atas 5 indikator yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Disiplin kerja karyawan di PPPGL Bandung secara keseluruhan dalam katagori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu selalu mentaati peraturan kerja demi menghindari kecelakaan dalam bekerja berkaitan dengan indikator ketaatan pada standar kerja dikatagorikan cukup baik.

- c. Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu fisiologi, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi. Motivasi kerja karyawan di PPPGL Bandung secara keseluruhan dalam katagori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saya bekerja dengan indikator fisiologis dikatagorikan cukup baik.
 - d. Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, waktu kerja, kerjasama dengan rekan kerja, kehadiran. Kinerja karyawan di PPPGL Bandung secara keseluruhan dalam katagori cukup baik. Hal yang masih rendah yaitu mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan indikator kerjasama dengan rekan kerja dikatagorikan cukup baik.
2. Secara parsial, Etos Kerja berpengaruh signifikan cukup tinggi terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik etos kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan P3GL Bandung.
 3. Secara parsial, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PPPGL Bandung.
 4. Secara parsial, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan PPPGL Bandung.
 5. Secara simultan etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PPPGL Bandung.

6. Secara simultan etos kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Semakin baik etos kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PPPGL Bandung.
7. Secara simultan disiplin kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PPPGL Bandung.
8. Secara simultan maupun parsial etos kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik etos kerja disiplin kerja dan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan PPPGL Bandung.

1.2 Saran

1.2.1 Saran Akademis

Beberapa saran untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen melalui penelitian lebih lanjut sebagai berikut.

- a. Penelitian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun kedua variabel tersebut secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penelitian lanjutan diperlukan guna memperoleh konsep baru yang mampu menjembatani hubungan antara kedua variabel tersebut.

- b. Indikator-indikator pada variabel etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, masih perlu dikaji/dianalisis pada penelitian selanjutnya secara akademis dan dikaji lebih lanjut secara praktis.

1.2.2 Saran Praktis

Saran yang dapat disampaikan kepada lembaga Pusat Penelitian Pengembangan Geologi Kelautan (P3GL) Bandung sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu dimensi yang memiliki skor terendah di antara dimensi etos kerja adalah inisiatif yakni Saya sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dengan penuh semangat yang dimana karyawan belum bersungguh-sungguh dalam bekerja dan tidak bersemangat dalam bekerja hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya jika dalam kesulitan, agar karyawan bisa lebih mudah menyelesaikan pekerjaan lebih bersemangat dan sungguh-sungguh dalam bekerja.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu dimensi yang memiliki skor terendah di antara dimensi Disiplin kerja adalah ketaatan pada standar kerja yakni selalu mentaati peraturan kerja demi menghindari kecelakaan dalam bekerja. Yang dimana karyawan belum memperhatikan prosedur standar kerja untuk menjaga keselamatan dalam bekerja hal ini untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada saat bekerja melihat dari bidang pekerjaan yang ada karyawan tetap mengutamakan keselamatan dalam bekerja dengan cara selalu diberikan

arahan atau pelatihan agar karyawan tidak lupa dengan keselamatan dan tetap mematuhi peraturan atau prosedur yang ditetapkan pada perusahaan.

- c. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu dimensi yang memiliki skor terendah di antara dimensi motivasi kerja adalah fisiologi yakni Perusahaan memberikan fasilitas keamanan untuk saya bekerja yang dimana dalam lingkungan kerja masih kurangnya keamanan untuk mencegah terjadinya kecelakaan maka perusahaan lebih mengutamakan keselamatan dan keamanan para pekerja dengan diberikan fasilitas keselematan dengan lengkap.
- d. Berdasarkan hasil penelitian, salah satu dimensi yang memiliki skor terendah di antara dimensi kinerja karyawan kuantitas dari hasil yakni Pekerjaan yang karyawan lakukan belum mencapai target maka perusahaan lebih mengutamakan karyawan dengan memberikan arahan dan masukan agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya, bisa dibantu dengan memberikan reward dan punishment atau penuhi hak karyawan dengan meliputi kenaikan gaji, dan bisa dengan tunjangan hari raya dan lainnya ataupun pelatihan