

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja karyawan pada PT Air Surya Radiator.

1. Hasil pengujian secara parsial atau disebut juga uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,095 > 1,661$). karyawan menunjukkan indikasi untuk memacu dirinya dan berupaya untuk bisa memenuhi target yang ditetapkan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Yang artinya semakin meningkat motivasi kerja maka akan semakin meningkat etos kerja karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).
2. Hasil pengujian secara parsial atau disebut juga dengan uji t pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Disiplin Kerja (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,161 > 1,661$). disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Yang artinya jika disiplin kerja meningkat maka etos kerja akan meningkat. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

3. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis ketiga (H3) secara bersama – sama variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Yang artinya jika motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat maka etos kerja akan meningkat. Hal ini membuktikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($152,767 > 3.09$).

5.2 Keterbatasan

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal – hal sebagai berikut :

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan, sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian kurang maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam membuat dan menyusun tulisan ini, sehingga perlu diuji kembali kendalanya di masa depan.
4. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang

maksimal.

5. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama – sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Adapun saran yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Saran yang dapat disampaikan kepada PT Air Surya Radiator sebagai berikut:

- a. Pada variabel etos kerja, salah satu indikator yang memiliki skor terendah di antara indikator etos kerja lainnya adalah Tekun yakni setiap tugas yang saya kerjakan saya periksa kembali terlebih dahulu sebelum diserahkan kepada atasan yang dimana karyawan belum teliti dan bersungguh-sungguh dalam bekerja hal ini perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan jika dalam kesulitan, agar karyawan bisa lebih mudah menyelesaikan pekerjaan lebih teliti dan bersungguh-sungguh dalam bekerja.
- b. Pada variabel motivasi kerja, salah satu indikator yang memiliki skor terendah diantara indikator motivasi kerja lainnya adalah daya dorong yakni kompensasi yang diberikan setiap bulannya sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan yang dimana perusahaan tidak sesuai memberikan kompensasi

dengan apa yang karyawan kerjakan hal ini perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap tanggung jawab karyawan dan menyesuaikan kompensasi sesuai dengan apa yang karyawan kerjakan.

- c. Pada variabel disiplin kerja, salah satu indikator yang memiliki skor terendah diantara indikator disiplin kerja lainnya adalah ketaatan pada atasan yakni saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan atasan sesuai dengan standar SOP perusahaan yang dimana karyawan belum memperhatikan standar SOP perusahaan hal ini karyawan harus memastikan SOP jelas dan dapat diakses perusahaan harus lebih aktif memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill dan pemahaman tentang tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

2.Saran Akademis

diharapkan dapat menjadi acuan referensi dan selain itu juga dapat juga menggunakan variabel – variabel yang lebih banyak dan lebih variatif, atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Variabel-variabel lain yang tidak diajukan dipenelitian ini diantaranya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja.