

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan mengenai work ability, komitmen kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel diatas, diperoleh t hitung untuk variabel *Work Ability* sebesar 5.446 dan nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *Work Ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net.
2. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel, diperoleh t hitung untuk variabel Komitmen Kerja sebesar 1.219 dan nilai probabilitas sebesar  $0.229 > 0.05$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komitmen Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net.
3. Berdasarkan hasil IBM SPSS 26 uji t pada tabel, diperoleh t hitung untuk variabel Etos Kerja sebesar 2.584 dan nilai probabilitas sebesar  $0.013 < 0.05$ . Hal ini menyatakan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Eros Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. King Dragon Net.
4. Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan variabel *Work Ability* (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diketahui dari tabel uji f yang menunjukkan bahwa nilai signifikan. Dalam uji f sebesar 0.000 yang artinya  $< 0.05$  sehingga variabel independen yang terdiri dari *Work Ability* (X1), Komitmen Kerja (X2), dan Etos Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. King Dragon Net.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan maka saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Banyak cara yang bisa ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, diantaranya adalah memberikan kompensasi yang sesuai. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang

ditunjukkan dari hasil kinerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaanlah yang akan menentukan kinerja.

2. Diharapkan untuk meningkatkan komitmen karyawan dengan meningkatkan benefit agar karyawan tetap ingin bekerja di perusahaan, benefit yang dapat diberikan berupa bonus, ataupun reward terhadap karyawan yang berprestasi.
3. Diharapkan untuk tetap mempertahankan kualitas etos kerja dengan cara mendorong karyawan untuk selalu bekerja dengan tuntas, bekerja penuh kesadaran, dan bekerja dengan suka cita.
4. Diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik. Karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat penting.
5. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat diperluas lagi, tidak hanya meneliti Work Ability, Komitmen Kerja, dan Etos Kerja, tetapi juga dapat meneliti variabel yang lain pada PT. King Drago Net.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hamid. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Swasta Di Kota Kendari
- Afhan Anuar. (2021). Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Akwani, A. (2021). PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SABA NDOMEDIKA SURABAYA.
- Arsad, M. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Bangun, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Bambang Rudito, Melia Famiola. (2017). Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia Bandung: Rekayasa Sains,.
- Bintoro, M.T, Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan Yogyakarta: Gava Media 111.
- Dodi Prasada. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta.
- Fahrudin, S. (2020). Pengaruh Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri.
- Gilang Rakata. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta”.
- Hardi, S. F., Machasin, M., & Rosyetti, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.
- Hidayatul Khusnah. (2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Lamere, L., Kirana, C., & Welsa, H. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.
- Lisna, L., Syahrudin, S., & Fachmi, M. (2019). Pengaruh Motivasi, Tingkat Kesejahteraan Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bakti persada perkasa Makassar
- Lubis, M. Joharis, & Jaya, Indra. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori). Cv. Pusdikra Mitra Jaya.

- Manopo, D. T., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nurjaya. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor
- Ramadhan, Darmawan dkk (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Taman Rekreasi Sengkaling. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang
- Rismayanti, R., & Ramadona, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama.
- Rita Hayati. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 (Jakarta: Salemba Empat), 110-111
- Rossanto Dwi Handoyo. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja.
- Sinamo, J. H. (2015). *Ethos Kerja*. Jakarta Mahardika 2.
- Sugiharta, B. J. (2019). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER ORIFLAME DI BALI TAHUN 2017.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Bandung
- Suharto, Budhi Cahyono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal Ekonomi
- Sunarsi, Denok. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. Jurnal ilmiah manajemen forkamma
- Suryadi, Karyono. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia
- Veithzali Rivai. (2019). Islamic Human Capita Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani Jakarta PT Raja Grafindo Persada,633
- Yeni Mawarni Zebua. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi dan Kejujuran Terhadap Komitmen Karyawan Melalui Prestasi Kerja