

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri Timika. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik *locus of control* atau semakin baik pengendalian diri individu terhadap pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reini Jaya Mandiri Timika.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri Timika. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik etos kerja terhadap pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reini Jaya Mandiri Timika.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Reini Jaya Mandiri Timika. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja terhadap pekerjaan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reini Jaya Mandiri Timika.
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa *locus of control*, etos kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Reini Jaya Mandiri Timika. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik *locus of control* karyawan, semakin baik etos kerja, dan semakin kondusif lingkungan kerja yang ada maka semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Reini Jaya Timika Papua.

## 1.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Kontribusi pengaruh variabel *locus of control*, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4%. Hal ini menunjukkan adanya keterbatasan penelitian dimana masih terdapat faktor lain yang turut memberikan kontribusi signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan tidak dilibatkan dalam model penelitian ini. Keterbatasan ini dapat menjadi dasar rekomendasi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 1.3. Saran

Saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. *Locus of control* atau pengendalian diri karyawan secara rata-rata dinilai sudah baik akan tetapi dalam hal upaya untuk mencapai keberhasilan kerja melalui kerja keras masih perlu ditingkatkan. Upaya untuk meningkatkan *locus of control* atau pengendalian diri karyawan terkait dengan pekerjaannya dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada karyawan untuk bekerja dengan optimal. Disamping itu perlu adanya dukungan organisasi bagi karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak, penyediaan fasilitas kerja yang memadahi dan kesempatan pengembangan karir.
2. Etos kerja karyawan di PT. Reini Jaya Mandiri secara rata-rata dinilai sudah baik dan mampu mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian etos kerja karyawan tetap perlu ditingkatkan dengan cara meningkatkan kedisiplinan kerja dan memperkuat komitmen terhadap organisasi.
3. Lingkungan kerja di PT.Reini Jaya Mandiri dinilai sudah baik dan mampu mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian hubungan kerja

antara pimpinan dengan bawahan masih perlu ditingkatkan. Hal ini dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan bawahan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.