

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, maka semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan. Kompensasi juga merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap etos kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula semangat, tanggung jawab, dan komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sehingga etos kerja meningkat.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan,

ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mampu meningkatkan etos kerja karyawan.

4. Kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 54,1% variasi etos kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG) Kabupaten Kebumen sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh pelaksanaan Program MBG di wilayah lain.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri atas kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel independen serta etos kerja sebagai variabel dependen. Masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi etos kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, maupun komunikasi organisasi.

3. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing responden.
4. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional sehingga hanya menggambarkan kondisi responden pada saat penelitian dilakukan.

5.3. Implikasi

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh pengelola Satuan Pelayanan Pemenuhan Gizi (SPPG) di Kabupaten Kebumen, antara lain:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan memberikan hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, pengelola SPPG perlu memastikan kompensasi diberikan secara adil, layak, dan tepat waktu sesuai dengan tugas serta tanggung jawab karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dorongan karyawan dalam bekerja, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan semangat, kesungguhan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan

pekerjaannya. Oleh karena itu, pengelola SPPG perlu meningkatkan motivasi melalui pemberian apresiasi, penghargaan atas hasil kerja, kesempatan mengikuti pelatihan, serta pemberian umpan balik terhadap pekerjaan karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan ketertiban dalam bekerja dapat mendukung terbentuknya etos kerja yang baik. Oleh karena itu, pengelola SPPG perlu menerapkan aturan kerja secara jelas, terutama terkait ketepatan waktu, kehadiran, penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta melakukan pengawasan secara konsisten.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Oleh karena itu, pengelola SPPG perlu memperhatikan ketiga aspek tersebut secara terpadu. Pemberian kompensasi yang sesuai perlu diimbangi dengan upaya meningkatkan motivasi dan penerapan disiplin kerja yang konsisten agar karyawan memiliki semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi etos kerja karyawan.
2. Hasil penelitian mendukung teori-teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, Afandi, Samsudin, dan Sutrisno mengenai pentingnya pemberian kompensasi, peningkatan motivasi kerja, dan penerapan disiplin kerja dalam membentuk perilaku kerja yang positif.
3. Penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja maupun kinerja karyawan.
4. Penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris pada konteks Satuan pelayanan pemenuhan gizi (SPPG), yang masih relatif baru sebagai objek penelitian, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai pengelolaan

