BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang stabil dan teratur dalam arti pelaksanaanya telah diatur dengan aturan yang sudah ditetapkan sangat mungkin dapat menimbulkan keberagaman etos kerja dan motivasi kerja dari para pegawai. Budaya organisasi yang cenderung stabil akan menjadikan para pegawai merasa nyaman dan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap ketercapaian kinerja pegawai apabila skema pencapaian kinerja telah menjadi sebuah ketentuan yang harus dipenuhi.
2. Budaya organisasi yang tetap dipertahankan dengan tuntutan capaian kinerja yang harus dilakukan sangat mungkin menimbulkan berbagai motivasi kerja lain dalam arah pencapaian kinerja seperti pengembangan diri baik dalam hal teknis maupun non teknis. Pengalaman dapat berupa peluang bagi mereka dalam mengembangkan diri, membuka komunikasi, dan menciptakan kepercayaan hingga senioritas dalam bidang pekerjaan tertentu.
3. Etos kerja akan menentukan seberapa kuat motivasi kerja seorang pegawai. Etos kerja yang kuat akan merangsang motivasi kerja pegawai untuk maksud dan tujuan tertentu yang ingin didapatkan. Etos kerja dalam menerjemahkan aturan - aturan yang ada dalam organisasi akan menentukan seberapa kuat dan prioritas dari motivasi kerja yang mereka miliki untuk maksud dan tujuan tertentu. Baik dan buruknya etos

kerja juga dapat mempengaruhi hasil dari kinerja pegawai dapat tercapai dengan prima atau buruk.

4. Motivasi kerja dari seorang pegawai akan menentukan kualitas diri dari pegawai tersebut karena motivasi adalah alasan mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan tindakan dari seorang pegawai demi mendapatkan suatu nilai atau fungsi tambah dalam tindakannya. Motivasi merangsang seorang pegawai untuk mengembangkan potensi dirinya baik itu pengalaman maupun hubungan sosial.
5. Motivasi sangat erat hubungannya dengan etos kerja karena maksud – maksud yang terjadi dapat ditimbulkan dari penerjemahan dan dorongan etos kerja yang kuat untuk mencapai tujuan akhir. Motivasi yang terbentuk dari etos kerja kuat dan spesifik akan menentukan gaya seorang pegawai dan capaian kinerja dalam bekerja.
6. Kinerja merupan suatu ukuran pencapaian tujuan dalam diri seorang pegawai di organisasi. Kinerja mempunyai nilai prima atau buruk tergantung pada proses pencapaian yang dilakukan dalam hal ini dipengaruhi oleh etos kerja yang ada dalam pandangan seorang pegawai.
7. Kinerja merupakan target yang dalam pelaksanaannya bisa menjadi kurang maksimal tergantung kepada apa yang menjadi etos kerja yang ada di lingkungan organisasi. Etos kerja merupakan sesuatu yang menentukan ukuran baik dan buruk sehingga kinerja dapat tercapai dengan cara yang paling efektif dan efisien. Kinerja adalah kewajiban yang harus dipenuhi dalam kondisi dan budaya organisasi apapun karena merupakan tolok ukur keberhasilan yang dapat dirilis menjadi suatu prestasi.

UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA PRO PATRIA

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian serupa, namun dengan objek (sampel dan populasi) penelitian yang tidak memiliki birokrasi yang kuat dan keteraturan yang taat, seperti instansi swasta, organisasi sosial, maupun lainnya, untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap capaian kinerja dengan pengaruh motivasi yang dimiliki pegawai.
2. Dapat dilakukan penambahan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi capaian kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, jaminan pengakuan serta pelatihan, dan promosi pegawai serta variabel baru lainnya.

UNIVERSITAS NAROTAMA SURABAYA 1961 1987 PRO PATRIA