

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran kategori persepsi variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah baik sebesar 73,62% persepsi variabel Pengawasan terhadap Kinerja adalah baik sebesar 78,14% dan persepsi variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja adalah baik 78,16%
2. Variabel Motivasi (X1), Pengawasan (X2), dan Budaya Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.
3. Variabel Motivasi (X1), Pengawasan (X2), dan Budaya Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk. Cabang Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,838 (83%) terhadap Kinerja, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja, sedangkan sisanya 16,2% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, saran yang diajukan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

1. Bagi PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

- a. Karyawan harus lebih meningkatkan motivasi agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang, maka sebaliknya organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan potensi diri, kesempatan untuk promosi, diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting, dan tersedianya kesempatan untuk bekerja sana dengan semua pihak baik rekan kerja dan pimpinan.
  - b. Meningkatkan pengawasan PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang dengan memperlihatkan pengawasan kepada karyawan dengan sesuai standar yang berlaku pada perusahaan.
  - c. Meningkatkan budaya kerja PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang dengan memperlihatkan pemahaman yang baik akan tugas arahan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.
2. Bagi peneliti yang baru.

Bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih memfokuskan pada variabel yang belum digunakan pada penelitian ini misalnya variabel gaji, disiplin kerja kepemimpinan dan lain-lain, sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap kepuasan kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk Cabang Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Afandi, Pandi. 2006. Concept And Indikator Human Resources Management For Management Research. Yogyakarta : Deepublish
- Bangun, Wilson. 2011. Management Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Ferdinand, Agusty. 2000. Metode Penelitian Manajemen. Edisi. 2. Semarang : BP universitas ponorogo.
- Gary, Dessler. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Prenhallindo.
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personili Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFES
- Handoko, T Hani. 2003. Manajemen Edisi 2 Yogyakarta: Penerbit BPFES
- Hasibuan, Sayuti, Melayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Khaerl, Uman. 2012. Manajemen Organisasi. Bandung: Pustaka Setia
- Mondy, Wayne. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Nawawi, Ismal. 2013. Budaya Kerja Kepemimpinan Dan Kinerja. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Prabu, Anwar, Makunegara. 2003. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Rifka Aditama.
- Rival, Vetzhal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosadakara.
- Sutrisno, Edi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Permata Media Grup.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rifka Aditama.
- Simomora, Henry. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis. Yogyakarta.

### **Jurnal & Skripsi**

- Anastasya, Yuyun Toding. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pipit Mutiara Indah Desa Sekatak Buji Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. ISSN 2355-5404.
- Dinlek, Utari. 2005. Pengaruh Pemberian Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pasar Kota Malang. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Negeri Malang.
- Damayanti, Dkk. 2013 Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Universitas Sebelas Sukarta. *Jupe UNS No 1*, Hal 155.
- Fahmi, M & Saputri, W. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hornati, theolina. 2016. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dan Pegawai Kerja. Studi Pada Tenaga Medis Perawat Di RSUD Sale Kota Sorong Papua Barat. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Jurnal ENBA*.
- Muhammad, iqbal. 2017. Pengaruh Budaya Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DKI Syari'ah Margonda Depok. *Jurnal Perbankan Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Negeri Ponorogo*.
- Muhammad, Siregar 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Pusat Sumatra Utara Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatra Utara.
- Nababan, Daniel. 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Gaya Kepemimpinan. Universitas Mura Kudus. *Jurnal Manajemen*. No 2, 306-316.
- Robbins. 2002. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya*.
- Sri, Haryati. 2015. Pengaruh Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Enim. Fakultas Ekonomi Palembang. *Jurnal Media Wahaya Ekonomi*. (vol 11, No 4).
- Sigan. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabutan Kutai Timur. *Fakultas Ekonomi. Universitas Samarinda*.
- Yulasmii. 2015. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktifitas Kerja,. *Jurnal Ekobistek*. Fakultas Ekonomi.