

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian yakni:

1. Berdasarkan hasil deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor tiap variabel yaitu kinerja 87,90, loyalitas 87,50, kompensasi 83,40, kompetensi 86,48 dan keahlian pada KSP Kopdit Adiguna Kupang 85.80.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pada pengujian *inner model* terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,467. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,143 lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05).

3. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas

Pada hasil *inner model* terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,511. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,012 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% ( $0,05 < 0,025$ ).

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Pada hasil *inner model* terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompetensi terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 1,202. Nilai ini lebih kecil dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,230 lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5%.

5. Pengaruh kompetensi terhadap loyalitas

Pada hasil *inner model* terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,618. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,009 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0, 05).

6. Pengaruh keahlian terhadap kinerja

Pada hasil *inner model* terdapat pengaruh yang signifikan keahlian terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,489. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,013 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0, 05).

7. Pengaruh keahlian terhadap loyalitas

Pada hasil *inner model* terdapat pengaruh yang signifikan keahlian terhadap loyalitas, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 3,225. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,001 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0, 05).

8. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja

Pada hasil *inner model* terdapat pengaruh yang signifikan loyalitas terhadap kinerja, hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik sebesar 24,930. Nilai ini lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0, 05).

9. Loyalitas memediasi pengaruh kompensasi, kompetensi dan keahlian terhadap kinerja.

Pada hasil *inner model* Loyalitas memediasi pengaruh kompensasi, kompetensi dan keahlian terhadap kinerja.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada Koperasi Adiguna Kupang adalah:

1. Kepada Kepala KSP Kopdit Adiguna diharapkan untuk meningkatkan pemberian pelatihan kepada seluruh karyawan guna meningkatkan kinerja.
2. Kepada Kepala KSP Kopdit Adiguna diharapkan untuk memperhatikan karyawannya agar lebih bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan.
3. Kepada karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang diharapkan untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
4. Kepada karyawan KSP Kopdit Adiguna Kupang diharapkan agar lebih patuh terhadap aturan yang ada di Koperasi Adiguna Kupang, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan peran masing-masing.
5. Bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian serupa tentang kinerja pegawai agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih menarik sehingga dapat menyempurnakan penelitian terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Rachmadi, Mohamad Taufiq.2022. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Wimarion Semarang. *Dharma Ekonomi*. Vol. 29, No 2.
- Buyung Satria Permana, Marbawi Marbawi, Ibrahim Qamarius. 2020. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT.PAG. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol .4 No 2.
- Dizen Dazer 2018. Pengaruh kemampuan dan keahlian serta Pengetahuan Terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Hal 11.13.19.20.
- G. Kartasapoerta, A.G. Kartasapoerta, dkk, 2007. *Koperasi Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Herry Widodo, Anita Retnosari. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Daerah Operasional Empat (DAOP 4) Semarang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. <http://journal.adpertisi.or.id/index.php/jr/index>. Vol.1,No.3.
- Henryanto Abaharis, Harzal Fauzi. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Jaya Argo Lestari Silaut. *Jurnal Ekonomika*. Vol. 15, No 2.
- Ihwana, F.M, Isharijadi, Wijaya,A.L 2017. Pengaruh kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Magang Pada Rumah Sakit Lanud Iswahjudi Maospati Kab. Magetan. Hal 19,24.
- Kurniawan, Yustin, 2022. PENGARUH UPAH KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RIAU FOOD LESTARI. *Jurnal Institut Pendidikan Tepanuli Selatan*, 1(2), p. 95.
- Lucia Narbani Kartika, Agus Sugiarto. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran Universitas Kristen Satya Wacana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1-9.
- Lestari, Apriyana dan Listyawati, Liling, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Adiministrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), p. 50.
- Mudayana, F.I., Suryoko, S. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sai Apparel Industries Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 2.5

- Mustamin, Makmur Kambolong, Muh Yusuf 2018. Pengaruh Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hadji Kalla Cabang Kendari. Vol 2.3.
- Megantoro, Dwi, 2015. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Edisi Tahun Ke-2015*, p. 4.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara. 133.
- Nisa, Rizma Ainun.2022. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 dan SMPN 74 Jakarta). Skripsi Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Hal:16
- Pujiarti 2019 Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pilar Guna Usahatama. Hal.3,4,5.
- Reiza Adelia Maulida, Askiah. 2020. Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya. Vol 2, No 1.
- Rani Sadzwina, Alini Gilang. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta).*Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol.2, No 1.
- Suciani, Allail Niken, Edy Suwasono, Zaenul Muttaqien. 2022. Pengaruh kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2, No.2-13.
- Sitorus, Memo. Togi Manalu dan Ira Andira.2020. Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari. *Tijarah*, Vol.1No.120-128.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan (Teori dan Aplikasi dengan SPSS)*. Edisi Pertama. Yogyakarta; CV. Andi Offset.
- Sedarmayanti. 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Susilo Martoyo. 1992, "Manajemen Sumber Daya Manusia," Yogyakarta, BPFE.

Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, Anggun Meyrista Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol 1. No 2.