

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dibahas dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Gambaran kategori persepsi variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan adalah baik sebesar 83,77%, persepsi variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah baik sebesar 80,70% dan persepsi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah baik sebesar 80,70%.
2. Variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
3. Variabel Pengawasan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
4. Hasil koefisien determinasi mengindikasikan variabel Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berkontribusi sebesar 85,1% terhadap kinerja karyawan pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang. Sementara 14,9% sisanya adalah variabel atau faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, peneliti mengusulkan saran-saran berikut:

1. Bagi CV. Gasrem Surya Perdana Kupang

- a. Meningkatkan indikator Kinerja karyawan yaitu dengan dengan cara memperhatikan kualitas yang dihasilkan, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan
- b. Meningkatkan indikator Pengawasan agar karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang lebih meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya dengan memperhatikan standar kerja, pengukuran hasil kerja dan melakukan tindakan koreksi atau perbaikan guna memajukan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang.
- c. Meningkatkan aspek Disiplin Kerja karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang dapat dilakukan dengan fokus pada beberapa indikator, termasuk tingkat kehadiran, tingkat ketaatan terhadap peraturan kerja, tingkat ketaatan terhadap standar kerja, dan tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaan.
- d. Meningkatkan indikator motivasi yaitu dengan cara memberikan semangat serta dorongan yang bersifat memotivasi karyawan CV. Gasrem Surya Perdana Kupang dengan memperhatikan balas jasa, kondisi kerja, prestasi kerja yang diberikan atasan kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Baru

Bagi peneliti baru yang tertarik untuk menjalankan penelitian pada CV. Gasrem Surya Perdana Kupang, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Beberapa variabel yang bisa dipertimbangkan meliputi

kemampuan dan keahlian karyawan, tingkat pengetahuan, rancangan kerja, karakteristik kepribadian, kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. In *UNIMAL PRESS* (Vol. 106, Issue 12).
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Jakarta: Kencana.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica, Vol. 4 No. 1 April 2020, IV(1)*, 53.
- Erica, D., Suryani, I., & Vidada, I. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Gas Industri Tbk. *Ecodemica, 4(52-58)*.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku organisasi: teori, aplikasi dan kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPF.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA, 8(1)*, 672-683.
- Harwina Yulia. (2022). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Karnael Oil Tandun Rokan Hulu*. 280-288.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Khusnul, F., Alum, K., Hammam, Z., & Rahayu, S. (2022). *Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia MSDM I* (Issue October).
- Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5(2)*, 1119-1130.

- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt . Tektonindo Henida Jaya. *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis korelasi, regresi dan multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Purnama, S. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Panyabungan Barat Kabupaten Mandailing Natal. *Skripsi, Universitas Negeri Sumatera Utara*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Manju.
- Sihombing, S. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) ULP Berastagi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1).
- Sinambela, L. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara.
- Sudarso, A., Abid, M., & Rukmana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Sudarso Prawiro, A., Abid, M., & Rukmana Januar, I. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS : Metode Penelitian Bisnis* (M. S. Juliandi Azura, Irfan (ed.); Vol. 1).
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/371>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ke-8). Kencana.
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sakapatat Masamar Sosial). *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 17(01), 23–35.