

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian sebagaimana tercantum pada Bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel di antaranya : komitmen organisasi (X1) bernilai 79,73% atau terkategori baik, Kepemimpinan (X2) bernilai 80,40% atau terkategori baik, lingkungan kerja (X3) bernilai 69,20% dan kinerja pegawai (Y) bernilai 79,60% atau terkategori baik. Dengan demikian menolak hipotesis.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.
4. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variable Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh atau sumbangan sebesar 96,58% terhadap variabel Kinerja Pegawai Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang. Sisanya, 3,42% merupakan pengaruh atau sumbangan variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Berupaya untuk meningkatkan indikator kinerja pegawai yaitu dengan cara kualitas kerja pegawai, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan hubungan antar pribadi sehingga dapat menghadapi masalah kurangnya kinerja pegawai pada Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Swasti Sari Kota Kupang
2. Berupaya untuk meningkatkan indikator komitmen organisasi yaitu dengan cara kemauan pegawai, kesetian pegawai, kebanggaan pegawai, kesesuaian nilai dan kepercayaan pada manajemen sehingga dapat menghadapi masalah kurangnya kinerja pegawai pada Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang
3. Berupaya untuk meningkatkan indikator kepemimpinan yaitu dengan cara komunikasi, kerjasama, keterlibatan bawahan, pengambilan keputusan dan keterlibatan partisipasif kinerja pegawai pada Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang
4. Berupaya untuk memperhatikan indikator lingkungan kerja yaitu dengan cara memperhatikan kondisi kerja, keamanan pekerjaan, komunikasi organisasi, budaya kerja dan keseimbangan kerja pada Kantor Pusat Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S, & Sutanto, T. E. (2015). Statistika tanpa stress. Jakarta: Trans media Pustaka.
- Afandi, P., 2018. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Aryanti, F. M. B. Aji, dan N. Budiono.2013. Pengaruh pemberian air gula merah terhadap performans ayam kampung pedaging. Jurnal Sains Veteriner, ISSN: 0126 - 0421.
- Agusta, I Made Tangkas Fajar dan Wayan Gede Supartha. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Jurnal Manajemen. Vol 2. No 10.2012. Hal 1243-1257.
- Any Noor, (2013), Management Event. Bandung: Alfabeta
- A Noe, Raymond .2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen SumberDaya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources Jilid 2*. Jakarta: Prenhalindo.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019),” Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance.” In International Conference on Global Education VII (pp.69–81).
- Hasibuan, Sayuti, Malayu. 2013*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disipli n Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>
- Ghozali, Imam, HengkyLatan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. SemarangHarnanto.
- Kreitner Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku1. Salemba Empat. Jakarta.

- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik ). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira.S Dan AdiaV.Hubies. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia Bogor
- Moorhead Gregory dan Ricky W. Griffin. 2013. Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Salemba Empat. Jakarta.
- Prawirosentono. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE.
- Primandaru, D.L., Tobing, D.S., Prihatini, D., 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. Bisma 12, 204. <https://Doi.Org/10.19184/Bisma.V12i2.7890>
- Robbins dan Judge.2013.Manajemen.AliBahasa:BobSabran dan DevriBarnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Sherlie Dan Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P
- Soeratno dan Arsyad Lincolin. (2003). *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. UPP, AMP UKPN.Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno Edy.2012.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tulhusnah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis GROWTH (JEBG), 16(1), 18–29.