

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk kategori tanggapan (Ps-p) variabel kerjasama tim (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang adalah “baik”. Hasil ini disesuaikan dengan hipotesis yang dibuat oleh peneliti adalah baik.
2. Hasil uji parsial (uji t) variabel kerjasama tim (X1), dan disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang, hasil penelitian ini yaitu menerimahipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0). Sedangkan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang, hasil penelitian ini yaitu menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a).
3. Hasil uji simultan (uji F) variabel kerjasama tim (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang, hasil penelitian ini yaitu menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0).

4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah 73% kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang yang merupakan kontribusi dari tiga variabel bebas yaitu kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 27% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

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

1. Bagi KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang
 - a. Berupaya untuk meningkatkan indikator kerjasama tim yaitu kerjasama, kepercayaan dan kekompakkan sesama karyawan sehingga dapat menghadapi masalah-masalah yang dihadapi pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang agar kinerja yang dihasilkan lebih baik.
 - b. Berupaya untuk meningkatkan indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri serta memberikan arahan dan dorongan dari seorang pimpinan kepada para karyawan sehingga mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan mencapai standar kinerja yang ditentukan oleh KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.
 - c. Berupaya untuk meningkatkan indikator disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja serta menaati peraturan dan yang

dibuat oleh KSP Kopdit Swasti Kota Kupang.

2. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian, hendaknya melakukan penelitian pada variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan loyalitas dan lain-lain, sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, R, Amirullah, dan Khalikussabir. (2017). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Bejo, Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daft, R. L. 2006. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2012. "Analisis Kinerja Keuangan". Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Piniar Jaya.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen., Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Selemba Empat
- Simamora, Hendry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Metdologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Wahjono, S. I., Mariana, A., Rahim, A. R., Rasulong, I., dan Tri, I. I. 2020. *Perilaku Organisasi di Era Revolusi Industri 4.0*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal/Skripsi:

- Amelia, S., & Mahendra F. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Cabang Emerland Bintaro*.
- Andika, R. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. *Jurnal*, 11 (1), 189-206.
- Angelia,Chikita. S. 2022. *Pengaruh Teamwork, Morivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Palembang*.

- Asha, O., 2020. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banda Aceh.*
- Desi. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Kerinci.*
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo. Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 1, No. 2, 316-325.*
- Jaori, V. M. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Jakarta.*
- Katiandego, C., Silvy, L. M., dan Lisabeth, M. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.*
- Lutfi, Ahmad. 2014. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Islamiyah Ciputat Tangerang.*
- Nanda, Aditya. S. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto.*
- Pendelaki, M. T. (2018). *Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. Katalogis, 6(5).*
- Prayudi, A., & Tanjung, M. (2108). *Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Metode Balanced Scorecard Pada PT. Ria Busana Medan. Jurnal Manajemen, 4(2), 126-130.*
- Putri, L. D. P., & Sariyathi, N. K. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Mina Cabang Renon. E-Journal Manajemen Unud, 6(6), 3398-3430.*
- Rahayu, P. Tri. 2019. *Pengaruh Limgkingan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru).*
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). Serat Acitya- Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Vol. 4, No. 3, 56-65.*

- Ruri, Anjayani. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedung Puji Kecamatan Gembong Kabupaten Kebumen.*
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.*
- Sriyono, dan Lestari, F. 2013. *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa. Jurnal Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana , I. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentinsukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Terpentin II, Ponorogo). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB).*
- Supriyati, dan Boy, S. P. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rantau Ikil Kabupaten Bungo.*
- Sutinjak, Jefri. Y. 2018. *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Dan Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan.*
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*
- Tumanggor, Dicky. F. 2020. *Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Kantor PT. PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat).*