

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

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

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi populasi ( $\bar{x}P-5$ ) variabel pendidikan dan disiplin kerja serta kinerja karyawan KSU Talenta Kupang baik dengan nilai 78,26% Variabel pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Talenta Kupang. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Talenta Kupang, dan variabel pendidikan serta disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSU Talenta Kupang
2. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 57,4% terhadap kinerja karyawan pada KSU Talenta Kupang yang merupakan kontribusi dari 2 (dua) variabel bebas yaitu pendidikan dan disiplin kerja sedangkan sisanya 42,6% merupakan sumbangan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **6.2 Saran**

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

1. Agar kinerja karyawan pada KSU Talenta Kupang dapat di tingkatkan lagi maka, KSU Talenta Kupang tetap mempertahankan produktivitas setiap karyawannya yang sangat baik, dan perlu memperhatikan akuntabilitas karyawan yang baik, dalam hal ini setiap karyawan yang ada di KSU Talenta Kupang harus tunduk dan patuh pada aturan-aturan

yang ada di dalam KSU Talenta Kupang selain itu, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan harus tepat waktu sehingga dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.

2. Dari segi pendidikan, hendaknya Koperasi Serba Usaha (KSU) Talenta Kupang memperhatikan jenjang pendidikan setiap karyawan dan calon karyawan baru agar sesuai dengan kebutuhan organisasi KSU Talenta Kupang, dalam hal ini KSU Talenta Kupang dalam penempatan karyawan harus sesuai dengan tingkat pendidikan setiap karyawan misalnya karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMK (jurusan akuntansi) dan Sarjana Ekonomi di tempatkan di bagian keuangan, selain itu karyawan yang di tempatkan tidak sesuai dengan pendidikannya di berikan pelatihan.
3. Dari segi disiplin kerja, hendaknya Koperasi Serba Usaha (KSU) Talenta Kupang tetap mempertahankan ketepatan waktu dalam bekerja yang sangat baik dan memperhatikan kerapian berpakaian di tempat kerja, dalam hal ini karyawan harus menggunakan pakaian yang formal namun tidak berlebihan, harus rapi, bersih dan sesuai dengan budaya dan peraturan yang ada, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan setiap karyawan merasa nyaman, dan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.
4. Penelitian ini belum komprehensif atau menyeluruh karena hanya melihat faktor penyebab dari kinerja yaitu pendidikan dan disiplin kerja saja, maka bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian pada tempat yang sama agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat obyek penelitian dengan jumlah variabel yang lebih luas, sehingga masyarakat dapat mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan kinerja KSU Talenta Kupang menurun selain ke dua faktor yang di teliti yaitu pendidikan dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*. Semarang: BP University Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP University Diponegoro.
- Gunawan, Ary H.(1995).*Kebijakan-kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Hasibuan, M.S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Yogtakarta Cetakan Pertama: Penerbit PT. BPF.
- Imam Ghozali. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Levis, Michael.2010.*Retailing Management*.Mc-Graw, New York, Irwan (ahli bahasa) 2014, Management Ritel, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Ridwan, Muhammad. 2004. *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil*. Yogyakarta: UII

Press

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS

Soedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : CV. Mandar Maju.

Soekidjo Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RienekaCipta

Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumitro. 1998. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : IKIP Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.

Tim Pengembangan MKDK.(1995). *Dasar-dasar Kependidikan*. Semarang : IKIP Semarang Press

T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

Umar Tirtarahardja dan La Sulo.(1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta : Depdikbud

Wibowo. 2007. *Manajemen Kerja Edisi 1*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.

Wilson Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.

Zesbendri dan Anik Ariyanti (2015.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2). 11-19. Tersedia pada: <http://stie-sak.ac.id>.

