

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran skor rata-rata persepsi populasi variabel etos kerja (X1) termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 75%. Variabel motivasi kerja (X2) termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 78%. Variabel kompensasi termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 75%, dan kinerja pegawai (Y) termasuk dalam kategori baik dengan skor rata-rata 76%.
2. Variabel Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pada Kantor Ninja Express Tofa Kota Kupang. Variabel Etos kerja dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,183 dengan nilai signifikansi sebesar 0.034 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05% (5%). Variabel Motivasi Kerja dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 5,081 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) . Variabel Kompensasi dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 dengan nilai signifikan sebesar 0,016 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%). Selanjutnya variabel Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 24,517.

3. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,605 atau 60,5 % menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi pada Kantor Ninja Express Tofa Kota Kupang merupakan kontribusi dari ketiga variabel independen, yakni etos kerja, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini, misalnya: faktor logis, lingkungan kerja, harapan, ikatan emosional dan lain-lain.

B. Saran

Sesuai hasil kesimpulan yang dikemukakan, dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Kantor Ninja Express Tofa, Kota Kupang hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, kemauan, pemanfaatan waktu, dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan guna terciptanya komitmen organisasi yang berkualitas di dalam perusahaan.
2. Dari segi etos kerja pimpinan harus memperhatikan cara kerja karyawan karena ada karyawan yang melakukan dengan tidak jujur dan tidak tanggung jawab dengan pekerjaannya.
3. Dari segi motivasi kerja pimpinan harus terus memberikan dorongan pada pegawai untuk selalu bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, pimpinan juga harus mempertimbangkan hasil yang di capai dengan kepentingan karyawan. Karena dari variabel motivasi kerja karyawan bekerja karena ada paksaan dari orang lain.

4. Untuk kompensasi perusahaan tidak selalu memberikan insentif jika bekerja lebih dari yang ditargetkan.
5. Dari segi komitmen organisasi karyawan tidak menjaga nama baik perusahaan itu sendiri, harus memiliki keterampilan yang sangat baik selalu profesional dalam bekerja sehingga dapat memberikan kualitas yang baik bagi perusahaan.
6. Para karyawan Kantor Ninja Express Tofa, Kota Kupang diharapkan untuk mengikuti peraturan kerja sesuai dengan prosedur dan pedoman kerja yang ditetapkan instansi sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan instansi.
7. Diharapkan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan sehingga sesuai dengan target kerja yang sudah ditentukan.
8. Bagi peneliti selanjutnya perlu melakukan penelitian di Kantor Ninja Express Tofa, Kota Kupang dengan menggunakan variabel lain yang belum termasuk dalam penelitian ini, misalnya Disiplin kerja, pendidikan, keterampilan, pelatihan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Arikunto, 2001. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : Bina Aksara
- Byar dan Rue. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Darodjat, 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajmen*, Surabaya : Refika Aditama
- Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta Kencana, 2009)
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Alfabeta.
- Ghonzali, imam. 2001 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPEF
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ihsan. 2005. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Irianto, J. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendikia
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali press
- Levis, 2013. *Medical surgical nursing assessment and management of clinical problems volume 2*. Mosby : ELSEVIER
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Martoyo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi ke-50 Yogyakarta; BPFE.
- Mathis dan Jakson, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nawawi. 2011. *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins dan Judge. 2018. *Komitmen organisasi (Buku 1, Edisi ke-12)* Jakarta ; Salemba Empat.
- Rivai, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Rusyan Tabrani, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sinamo, 2008. *Etos Kerja Profesional*. (Edisi 2 Yogyakarta).

JURNAL

- Hardiansyah.2017. “Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang”.
- Kurniawan 2016. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Indonesia Institute*.
- Munawan.2019. “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Cabang Tuasan Medan”.
- Nyoman, 2016. “Pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan etos kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Telkom Indonesia.

- Rimata Ega 2016. Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variable moderasi (studi pada PT. Adira Dinamika Multifinance Tbk di Surabaya).
- SaputroHersaptoto .2020. “Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) PEMALANG”, *jurnal ilmu manajemen*. 10-13
- Sumarraw 2015. “Pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado,”*jurnal EMBRA vol. 3 No. 2 1052*.
- Soekardi, 2012. “Pengaruh motivasi kerja, budaya kerja, dan kesejahteraan pegawai terhadap komitmen organisasi pada Inspektor Kabupaten Kediri.
- Sutrisno, 2016. “Pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada DHL Logistic di Jakarta.
- Tindow, 2014. “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi PT. Bank Sulut Cabang Calaca.
- Ulin Nuha,” Pengaruh etos kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) di kota Gresik,” Gema Ekonomi,*jurnal Fakultas Ekonomi Vol. 7 No. 1, (2018),63*.

INTERNET:

[http : // repository, ump. ac. id tentang etos kerja.](http://repository.ump.ac.id/tentang-etos-kerja)

[https : // eprints. Walisongo. ac. Id \(etos kerja\).](https://eprints.walisongo.ac.id/etos-kerja)

[https ://osf.io tentang kompensasi](https://osf.io/tentang-kompensasi)

[http : // repository.upstegal. ac. id](http://repository.upstegal.ac.id)

[http : //repository. umsu. ac. id](http://repository.umsu.ac.id)

[http : // eprints . uny. ac. id](http://eprints.uny.ac.id)