

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Rangkaian analisis data mengenai dampak Keterampilan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan KUD menghasilkan beberapa intisari kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penerimaan hipotesis pertama (H_1) secara parsial mengonfirmasi pengaruh positif dan signifikan dari Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD). Temuan empiris ini membuktikan bahwa penataan kapabilitas teknis dan kemahiran spesifik staf berbanding lurus dengan eskalasi output pekerjaan. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi praktis berisiko memicu preseden buruk yang mendegradasi laju efisiensi serta efektivitas penyelesaian tugas. Ketimpangan ini menempatkan variabel keterampilan kerja sebagai fondasi akseleratif dalam memacu produktivitas dan eksistensi operasional organisasi.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Beban Kerja, yang ditandai dengan penerimaan hipotesis kedua (H_2). Fenomena ini memperlihatkan bahwa penugasan yang dialokasikan secara proporsional dan terstruktur dapat berfungsi sebagai akselerator pencapaian hasil kerja. Sebaliknya, ketidakseimbangan antara

tuntutan tugas dan daya tampung kerja karyawan berpotensi memicu kendala operasional yang menghambat produktivitas. Oleh sebab itu, distribusi beban kerja yang presisi menjadi instrumen esensial dalam memelihara kualitas dan kontribusi optimal sumber daya manusia.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis parsial mengabsahkan penerimaan H_3 , di mana Motivasi Kerja berkontribusi positif dan signifikan dalam mendeterminasi Kinerja Karyawan KUD. Peningkatan motivasi secara langsung mengakselerasi semangat pegawai dalam merampungkan kewajiban kerjanya. Sebaliknya, keterbatasan dorongan motivasional berdampak pada penurunan intensitas kerja dan pencapaian target. Sinergi ini menegaskan bahwa variabel motivasi berperan krusial dalam membangun etos kerja yang bertanggung jawab serta memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi

4. Pengaruh Keterampilan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan studi mengonfirmasi penerimaan hipotesis keempat (H_4), di mana Keterampilan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KUD. Performa karyawan yang unggul mensyaratkan keterpaduan antara kemahiran tugas, alokasi beban kerja yang seimbang, dan tingkat motivasi yang memadai. Sebaliknya, ketimpangan pada pengampu aspek-aspek tersebut dapat memicu penurunan efisiensi

kerja. Maka dari itu, pengelolaan ketiga elemen ini secara terintegrasi merupakan syarat mutlak untuk mendorong peningkatan kinerja sekaligus memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang diberikan ditujukan kepada Pengurus KUD Tani Bahagia sebagai pihak yang memperoleh mandat dari Rapat Anggota Tahunan (RAT) untuk menetapkan kebijakan organisasi (*policy maker*), sedangkan Manajer Umum berperan sebagai pelaksana kebijakan dalam kegiatan operasional. Oleh karena itu, rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di KUD Tani Bahagia juga untuk peneliti selanjutnya.

1. Bagi Koperasi Unit Desa (KUD)

- a. Pihak Manajemen KUD disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan keterampilan kerja karyawan melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, maupun program pengembangan kompetensi secara berkala. Dengan meningkatnya keterampilan kerja, karyawan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal.
- b. Pihak Manajemen KUD perlu melakukan evaluasi terhadap pembagian beban kerja agar tetap sesuai dengan kemampuan dan kapasitas masing-masing karyawan. Pengelolaan beban kerja yang proporsional akan membantu karyawan bekerja secara lebih efektif, mengurangi potensi kelelahan kerja, serta meningkatkan produktivitas.

c. Pihak Manajemen KUD diharapkan dapat mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan karier, komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga semangat kerja karyawan tetap terjaga.

d. Pihak Manajemen KUD perlu mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan ketiga faktor, yaitu keterampilan kerja, beban kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan karena terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

b. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk memperluas objek penelitian pada koperasi maupun organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

c. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan mixed methods atau menambahkan variabel

mediasi maupun moderasi, sehingga mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, W., & Riyanto, S. (2021). *The Effect of Workload and Teamwork on Organizational Productivity*. 185–192.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jer.v4i1.843> The
- Andriani, A., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja , Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 54–66.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/makreju.v3i3.3242>
- Anguera, M. T., Portell, M., Chacón-Moscoso, S., & Sanduvete-Chaves, S. (2018). Indirect observation in everyday contexts: Concepts and methodological guidelines within a mixed methods framework. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–20.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00013>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (Issue 13th). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Performance Management: The New Realities*. Institute of Personnel and Development (IPD).
- Azfa, M. F., & Solihah, R. H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan : Narative Literatur Review. *Journal of Information System and Management (JISMA)*, 04(01), 23–32.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan , Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139–152.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands–Resources Theory*. 3, 37–64.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Becker, G. S. (1975). *HUMAN CAPITAL A Theoretical and Empirical Analysis , with Special Reference to Education*.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
<https://search.worldcat.org/title/Human-resource-management/oclc/1148065014>

- Don Hellriegel & John W. Slocum, J. (2011). *Organizational Behavior* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
<https://www.cengage.com/c/organizational-behavior-13e-hellriegel>
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Eileen, A., Bailey, T., Peter, B., & Kalleberg, A. L. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Cornell University Press.
<https://www.cornellpress.cornell.edu/book/9780801486332/manufacturing-advantage/>
- Fauzy, T. R., & Ristanti, D. M. R. (2022). Analisis Pengaruh Keterampilan Kerja dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Peran Manajerial sebagai Moderasi. *Jurnal Senopati*, 102–111.
- Gede, I. W., Parta, I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja , Team Work , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk , Gianyar. 1(1), 65–76.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro (BPUD).
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro (BPUNDIP).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Hardani, H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
<https://repository.uin-malang.ac.id/19825/1/19825.pdf>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ&redir_esc=y
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Kebalepile, M. M. (2023). *Regression analysis basics : making the right choice of type of regression analysis to model clinical data*. 29(5), 136–142.
- Kurniawati, D. T., & Margaretha, M. (2024). *Transformational leadership , quality of work life , and organizational citizenship behavior : Work motivation as mediation Kepemimpinan transformasional , kualitas kehidupan kerja , dan organizational citizenship behavior : Motivasi kerja sebagai mediasi*. 24(November), 45–60.
- Kusuma, T. C., Nurcahyo, R., & Dachyar, M. (2022). *Analysis of The Effect of Workload on Work Stress Level in Indonesia Manufacturing Industry*. 353–362.

- Leukel, J., Özbek, G., & Sugumaran, V. (2024). Application of logistic regression to explain internet use among older adults : a review of the empirical literature. *Universal Access in the Information Society*, 23(2), 505–510. <https://doi.org/10.1007/s10209-022-00960-1>
- Lim, W. M. (2025). What Is Quantitative Research? An Overview and Guidelines. *Australasian Marketing Journal*, 33(3), 325–348. <https://doi.org/10.1177/14413582241264622>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com/highered/product/organizational-behavior-luthans/M9780073530438.html>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif)*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mariato, M., & Suharmadi, S. (2025). *GROWTH ON TAX AVOIDANCE (EMPIRICAL STUDY OF*. 13–29.
- Musa, M. N. D., & Surijadi, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis*, 1(2).
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788–2797.
- Nainggolan, K., & Hasibuan, Z. (2024). Pengaruh Penerapan Kurikulum Merdeka Belajar Terhadap Hasil Belajar Terhadap Ekonomo Siswa Kelas X SMA Swasta Dwiwarna Medan. 2(3), 1258–1270.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. 5(3), 1490–1496.
- Results, F., & Skills, A. (2013). *OECD Skills Outlook 2013*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education. https://catalog.libraries.psu.edu/catalog/18163512?utm_source
- Roustaei, N. (n.d.). *Application and interpretation of linear-regression analysis*. 13(June 2024), 151–159.
- Safitri, F., & Siska, E. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Millennium Pharmacon International Cabang Jakarta 2. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–31. <https://doi.org/https://doi.org/10.47861/sammajiva.v3i1.1594> Available
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Inovasi Karyawan , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 974–984.

<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i2>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2021st ed.).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwandi, Y. W. (2023). *The Relationship Between Workload and Competency on Employee Commitment*. *11*(2), 787–800. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.574>
- Suzan, L., & Ramadhani, R. P. (2024). Pengaruh Manajemen Aset , Intellectual Capital , dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Journal Of Social Science Research*, *4*, 482–493. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative%0APengaruh>
- Utama, Im. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. CV Sastra Utama.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEb)*, *1*(2), 81–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Zebua, Y., & Nugraheni, K. S. (2025). The Relationship between Workload and Work Environment on Employee Performance. *International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, *4*(2). <https://doi.org/The Relationship between Workload and Work Environment on Employee Performance>