

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan baik secara deskriptif maupun statistic dengan menggunakan alat uji *Partial Least Square* (PLS) maka peneliti dapat menyimpulkan jawaban dari rumusan masalah yang telah disusun dan melakukan pembuktian atas hipotesis penelitian.

Berikut adalah kesimpulan dari masing-masing variabel yang dianalisis dalam dokumen ini:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
2. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja penting, dalam konteks penelitian ini, faktor lain mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja. Meskipun motivasi dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung, disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja, meskipun penting,

tidak secara langsung memengaruhi kinerja dalam penelitian ini.

5. Disiplin kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja mediasi kepuasan kerja lingkungan kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menghubungkan kepuasan dan lingkungan kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari bahwa terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya:

Berikut adalah beberapa keterbatasan yang dapat diidentifikasi dari penelitian ini:

1. Peneliti harus memberi pemahaman untuk membaca dan memahami terlebih dahulu tentang item pertanyaan yang diajukan sehingga masih ada beberapa karyawan yang tidak sungguh-sungguh dalam mengisi.
2. Jarak fisik dapat mempengaruhi tingkat partisipasi karyawan dalam penelitian ini. Karyawan di lokasi jauh yakni karyawan di kampus UNPAZ cabang Likisa, Suai dan RAEOA yang tidak terlibat atau termotivasi untuk berpartisipasi, sehingga dapat mempengaruhi kualitas data yang diperoleh.

5.3. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan, yaitu:

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti dukungan manajerial, pelatihan, dan pengembangan karir. Ini dapat memberikan gambaran yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi intervensi yang dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Ini dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen.
3. Peneliti selanjutnya dapat melakukan studi kasus di beberapa organisasi, perusahaan atau instansi untuk membandingkan hasil dan praktik terbaik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat memberikan wawasan yang lebih praktis dan aplikatif.
4. Untuk meningkatkan manajemen di Universidade da Paz diharapkan untuk:
Mengimplementasikan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk memotivasi karyawan, serta sediakan program pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan secara keseluruhan, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, W. J. H. (2015). *Partial least square (PLS): Alternatif structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (D. Prabantini (ed.); Ed. 1).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Agustina Marzuki, Crystha Armereo, P. F. R. (2020). *Praktikum Statistik*. Ahli Media Press.
- Al Hafizh, M., & Hartono, A. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan CV. Tiga Berlian*. 01(04), 97–108.
<https://journal.uii.ac.id/selma/index>
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Manajemen dan perilaku sumber daya manusia*. July, 1–23.
- Astaman, C., Jeni, K., & Mapparenta. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 289–301.
- Bagun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. pp 42-58). Erlanga.
<http://uilis.unsyiah.ac.id/uilis/lib/phpthumb/phpThumb.php?src=../images/docs/24.jpeg>
- Bahari, S. (2021). The Influence of Work Culture on Performance of Employees with Compensation as Variable Mediation in Department Of Industry and Trade, City Of Baubau, Province Of Southeast Sulawesi, Indonesia. *International Journal of Management and Education in Human Development*, 01(01), 66–73.
- Bintoro, Daryanto, and D. D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*.
- Darmadi, D. (2020). Maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Metode ini digunakan metode penelitian asosiatif. “Dalam penelitian ini adalah

karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 3 No., pp 240-247. <https://scholar.google.com/scholar?cluster=17190935321136568584&hl=en&oi=scholar>

Eddy Madiono Sutanto, M. F. patty. (2014). *Pt . Amita Bara Sejahtera*. 4(1), 1–14.

Erwansyah, M., & Hereyanto, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.

Ghozali, I. (2011). *Struktural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*.

Handoko. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis.*, Jakarta:P.

Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sd/Mi. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1), 26–50. <https://doi.org/10.31942/mgs.v10i1.2714>

Hasibuan, R. (2017). the Effects of Health and Safety, Team Work, Training and Teamwork on Health Workers' Performance At Budi Glory Batam Hospital. *Dimensi*, 6(2), 323–340.

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1).

Koppes, L. L., Thayer, P. W., Vinchur, A. J., & Salas, E. (2014). Historical perspectives in industrial and organizational psychology. In *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315820972>

Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>

Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* (M. S. H. D. Fitriyanti (ed.)). UMY PRESS.

Rivki, M., Bachtiar, A. M., Informatika, T., Teknik, F., & Indonesia, U. K. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Annisa Ihdina (ed.); Issue 112). UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1 Jl. Sisingamangraja, Teladan, Medan.

Rusmewahni, Willy Cahyadi, R. suci R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi. *Journal on Education, Volume 05*(No. 04, Mei-Agustus 2023), 15977–15984. <http://jonedu.org/index.php/joe>

Samsugi, S., Damayanti, D., Nurkholis, A., Permatasari, B., Nugroho, A. C., & Prasetyo, A. B. (2021). Internet of Things Untuk Peningkatan Pengetahuan Teknologi Bagi Siswa. *Journal of Social Sciences and Technology for Community Service (JSSTCS)*, 2(2), 173–177. <https://ejurnal.teknokrat.ac.id/index.php/JSSTCS/article/view/1380>

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.

Soekidjo, N. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (R. Cipta (ed.)).

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif* (Cet. 1). ALFABETA BANDUNG.

Susanti, F., & Aesah, S. (2022a). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

Susanti, F., & Aesah, S. (2022b). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2). <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Kencana prenada media group.

Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>

Syahsudarmi, S. (2022). The Influence of Service Quality on Customer Satisfaction: A Case Study. *International Journal of Indonesian Business Review*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.54099/ijibr.v1i1.253>

Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>

Syardiansah, & Maulana Rahman. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen*

Sains Indonesia, 13(01). <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.1.09>

- Taylor, B. C. and T. K. (2021). Disciplinary Procedures, Employee Punctuality and Employee Performance at Ndola City Council (Zambia). *African Journal of Social Sciences and Humanities Research*, 4(2), 32–48. <https://doi.org/10.52589/ajsshr-lafoqgop>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23. <https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>
- William, & Ekawati, S. (2022). kawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial*, Vol. 4 No., pp 749-758.
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiypk.v7i1.156>
- Yusuf, Syafrizal, F. & L. (2023). No Title The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Performance with Job Satisfaction as An Intervening Variable in Regional Revenue Agency. *International Journal of Economic Studies and Management (IJESM) ISSN 2789-049X*, No.1(2023), 232–239. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7633265>