

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian yang berisikan jawaban atas rumusan masalah dan pembuktian hipotesis sebagai berikut.

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Aneka Industri dan Kerajinan.
2. Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Aneka Industri dan Kerajinan.
3. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Aneka Industri dan Kerajinan.
4. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai UPT Aneka Industri dan Kerajinan.
5. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai UPT Aneka Industri dan Kerajinan.
6. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai UPT Aneka Industri dan Kerajinan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari sempurna karena memiliki keterbatasan. Keterbatasan dari penelitian yang dilakukan saat ini adalah :

1. Jumlah sampel yang diteliti kecil yaitu 35 pegawai.
2. Tidak melakukan uji asumsi klasik dan *predictive relevance* (Q^2) pada analisis SEM.

5.3 Saran

Saran yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah pada kompensasi finansial adalah gaji yang didapatkan sesuai harapan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan organisasi UPT Aneka Industri dan Kerajinan adalah memberikan gaji sesuai Peraturan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk ASN sedangkan Pegawai Tidak Tetap dengan Perjanjian Kinerja (PTT-PK) dengan mempertimbangkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 66 Tahun 2022 tentang Pedoman kerja dan Pelaksanaan Tugas Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun 2023 dan juga berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2023. Selain itu, organisasi juga perlu mensosialisasikan peraturan tersebut sebagai dasar dalam pemberian gaji.
2. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah pada kedisiplinan adalah menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai maka pihak pimpinan diUPT Aneka Industri dan Kerajinan agar meningkatkan pengawasan terhadap pegawai yang bekerja dengan cara memeriksa pekerjaan pegawai secara berkala untuk memastikan pekerjaan terselesaikan tepat waktu.
3. Indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah pada kedisiplinan adalah merasa bosan dengan pekerjaan yang sama setiap harinya. Oleh karena itu,

untuk mengurangi kejenuhan pegawai terhadap pekerjaan yang sama setiap harinya maka pimpinan di UPT Aneka Industri dan Kerajinan dapat memberikan rotasi kerja atau memberikan pekerjaan yang bervariasi dalam jangka waktu tertentu.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada pegawai di unit pelaksana teknis lain di lingkungan organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Timur serta menambahkan pendekatan kualitatif untuk memperoleh data yang lebih komprehensif.



DAFTAR RUJUKAN

- Abah, E.O. dan Nwokwu, P.M. (2016). Work Place Motivation and Employee Productivity in The Nigerian Public Organizations: The Federal Radio Corporation of Nigeria (FRCN) Experience. *Journal of Resources Development and Management*, Vol. 20, No. 11, pp.30-41. DOI: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>.
- Aladwan, M. A., Muala, I., Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Organizational Commitment. *Management Science Letter*, Vol. 11, Issue 3, pp.1013-1022.DOI: 10.5267/j.msl.2020.9.041.
- Arisanti, K.D., Santoso, A., Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. Vol. 2, No. 1, pp. 101-118.DOI: <http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Asamani, J. A., Amertil, N. P., Chebere, M. (2015). The Influence of Workload Levels on Performance in A Rural Hospital. *British Journal of Healthcare Management*, Vol. 21, No. 12, pp.577-586.DOI: <https://doi.org/10.12968/bjhc.2015.21.12.577>.
- Astuti, E. A. dan Amalah, N. (2018). Effect of Work Discipline on Employee Performance in The Office of Public Appraisal Services. *Pinisi Discretion Review*. Vol. 1, No. 2, pp. 39-46.DOI:10.26858/pdr.v1i2.12763.
- Azar, M.dan Shafighi, A. A. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' JobPerformance(Case study: Employees of Isfahan Islamic RevolutionHousing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 9, pp. 432-445.DOI:10.6007/IJARBSS/v3-i9/231.
- Basem, Z., Norawati, S., Kamal, M., Munika, R., Hastuti, S. (2022). The Effect of Compensation, Workload, and Work Life Balance on Employee Loyalty With Job Satisfaction as a Moderating Variable. *Italienisch*, Vol. 12, No. 2, pp.405-425.<http://www.italienisch.nl>.
- Bungin, B. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.Jakarta: Penerbit Kencana.
- Candradewi, I. dan Dewi, I. G. (2019). Effect of Compensation on Employee Performance Towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, Vol. 6. No. 5, pp. 134-143.DOI:10.21744/irjmis.v6n5.711.

- Damayanti, R. dan Mellita, D. (2022). Effect of Work Fatigue and Workload on Organizational Commitment on Operators at PT Tunas Baru Lampung Tbk-Banyuasin. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Vol. 5, No. 3, pp.26989-27006.DOI: <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6743>.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Ke kepala sekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Diana, A. N., Jimad, H., Karim, M. (2022). Effect of Work Life Balance (WLB) and Workload on Employee Performance With Motivation as a Moderation Variable (Study on employees of PT. Bukit Asam, Tbk Tarahan Harbor Unit). *Jurnal Penelitian Ekonomi Syariah*. Vol. 2, No. 2, pp. 238-272. <https://ejournal.stisdulamtim.ac.id/index.php/JTI/article/view/66>.
- Emalia, S. S. (2022). Literature Review Effect of Workload and Compensation on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Economics, Finance, and Accounting*. Vol. 3, No. 2, pp.182-191.DOI: <https://doi.org/10.38035/dijefa.v3i2>.
- Epidawati. dan Yuliastanty, S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Ervina., Ferdinand., Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Economics Journal*, Vol. 4, No. 7, pp.144-166.DOI: <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Garson, D. (2016). *Partial Least Square: Regression & Structural Equation Model*. North Carolina State University.
- Harmen, H., Amanah, D., Harahap, D. A. (2020). The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, Vol. 8, No. 6, pp.205-215. <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i6/HS2006-087>.
- Ho, Robert. (2014). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis with IBM SPSS*. New York: Taylor & Francis Group.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., Harry, L. (2020). Perception of Workload Balance and Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon*, Vol. 6, No. 1, pp.1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>.
- Iptian, R., Zamroni., Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of*

Multicultural and Multireligious Understanding, Vol. 7, No. 8, pp.145-152.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>.

Irawati, R. dan Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, pp.53-58.DOI: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.

Janib, J., Rasdi, R., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z., Ahrari, S. (2021). The Relationship between Workload and Performance of Research University Academics in Malaysia: The Mediating Effects of Career Commitment and Job Satisfaction. *Asian Journal of University Education*, Vol. 17, No. 2, pp. 85-99. <https://doi.org/10.24940/theijhss/2020/v8/i6/HS2006-087>.

Kirana, I. B., Sriathi, A. A., Suwandana, I. (2022). The Effect of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on Employee Performance in Manufacturing Company. *European Journal of Business and Management Research*. Vol.7, No. 3, pp.26-30.DOI:10.24018/ejbmr.2022.7.3.1396.

Kurnia, D., Azizah, S., Suhendra, A. (2020). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Employee Performance During Covid-19. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4, No. 3, pp.398-404. DOI <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1474>.

Maduka, C. E. dan Okafor, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi Chukwuma. *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 2, No. 7, pp.137-147.DOI: <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>.

Malhotra, N., Nunan, D., Birks, D. (2017). *Marketing research: An applied approach*. New York: Prentice Hall.

Marinaccio, A., Ferrante, P., Corfiati, M., Di Tecco, C., Rondinone, Bruna M., Bonafede, M., Ronchetti, M., Persechino, B., dan Iavicoli. S. (2013). The Relevance of Socio-Demographic and Occupational Variables for The Assessment of Work-Related Stress Risk. *BMC Public Health*, Vol. 9. DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1157>.

Muin, I., Idris, M. M., dan Jumady, E. (2021), Pengaruh Penerapan Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Journal of Management*, Vol. 4, No. 2, pp.244-256.DOI: <https://doi.org/10.37531/yum.v4i2.1016>.

- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. Purbalingga: Eureksa Media Aksara.
- Mulyadi, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit In Media.
- Nainggolan, H. (2022). The Effect of Charismatic Leadership, Financial Compensation, and Employment Training on PT Telkom Balikpapan Operational Performance. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 12, No. 2, pp.1575-1579. DOI: <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i2.422>.
- Nozariyanti, R., Indrayani., Khaddafi, M., Rahmasari, A. Rila, R. (2022). Determination of Responsibilities, Work Facilities and Work Discipline With Work Motivation as a Mediator Variable on Employee Performance Tax Management Agency and Retribution for the City of Batam. *Multidisciplinary Output Research for Actual and International*, Vol. 2, No. 1, pp. 163-172. DOI: <https://doi.org/10.54443/morfai.v2i1.214>.
- Omar, M. K., Mohd, I. H., Ariffin, M. S. (2015). Workload, Role Conflict and Work-Life Balance Among Employees of an Enforcement Agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 8, No. 2, pp.52-57. DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1156>.
- Omela, Y., Lumbanraja, P., Absah, Y. (2021). Effect of Workload and Organizational Culture on Employee Performance With Organizational Commitment as an Intervening Variable at PT Bank Mandiri (Persero), Tbk area Medan Imam Bonjol. *International Journal of Research and Review*, Vol. 8, No. 1, pp.490-495. DOI: <https://doi.org/10.1186/1351-2458-13-1157>.
- Paramansyah, A. dan Husana, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi: Penerbit Pustaka Al-Muqsih.
- Pratiwi, R. dan Arifin, A. (2023). The Effects of Financial Compensation, Non-Financial Compensation, and Workload on Employee Performance With Work Motivation as Moderating Variable (Study at PT. Safarijunie Textindo Industry Boyolali). *Proceedings of the 1st International Conference on Management and Small Medium Enterprise (ICMSME-2023)*, Vol. 1, No. 1, pp.1-16. DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-1156>.
- Purba, W.C. dan Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, ----- Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, Vol. 5, No. 2, pp.180-189. DOI: <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>.
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, Vol. 8, No. 6, pp.67-71. <https://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/view/7167>.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rizal, M. dan Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen*. Vol. 11, No. 1, pp.55-66. DOI: <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i1.150>.
- Saleem, R., Mahmood, A., Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 11, pp. 213-222. DOI:10.5539/ijbm.v5n11p213.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaban, R. L., Handari, A. W., Saptono, A. (2021). Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance With Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Science World*, Vol. 3, No. 1, pp.294-311. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/126>.
- Silas, B., Adolfina., Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No. 4, pp.4630-4638. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25355>.
- Siregar, A. S., Yanto, H., dan Rozi, F. (2019). The Effect of Financial Compensation, Job Stress, and Job Promotion on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. MNC Vision in Central Java. *Journal of Economic Education*, Vol. 8, No. 2, pp.104-111. DOI 10.15294/jeec.v8i2.32637.
- Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resources Management*. Serang: Bintang Sembilan Visitama.
- Sugiono, E. dan Nurhasanah, S. (2022). The Effect of Emotional Intelligence, Competency and Financial Compensation on Performance of Employee With Job Satisfaction. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, Vol. 8, No.2, pp.511-529. DOI : <https://doi.org/10.29210/020221549>.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Supraja, G. (2020). The Effect of Financial and Non-Financial Compensation on Performance of Employees. *The International Journal of Business Management and Technology*, Vol. 4, No. 4, pp.35-39. <https://theijbmt.com/archive/0934/1046140270.pdf>.
- Surajiyo., Nasruddin., Pahlevi, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Surajiyo., Suwarno., Kesuma, I., Gustiherawati, T. (2021). The Effect of Work Discipline on Employees Performance With Motivation as a Moderating Variables in the Inspectorate Office of Musi Rawas District. *International Journal of Community Service & Engagement*, Vol. 2, No. 1, pp. 1-12. DOI: <https://doi.org/10.47747/ijcse.v2i1.189>.
- Susanti, S. N., Ratnasari, S. L., Manalu, F. M., Pasaribu, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. Vol. 1, No. 2, pp.171-181. DOI: <https://doi.org/10.33373/jmob.v1i2.3545>.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Tama, I.P. dan Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang: UB Press.
- Tella, A. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, Vol. 5, No. 3, pp.1-17. <https://doi.org/10.47747/LPP.v2i1.189>.
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar & Teori*. Jakarta: UNJ Press.
- Zaharuddin., Supriyadi, dan Wahyuningsih, S. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.