

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $-0,135 < t$  tabel sebesar 1,97214, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan dianggap tidak signifikan dengan angka signifikansi  $0,893 > \alpha = 0,05$
2. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $4,914 > t$ -tabel sebesar 1,97214, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Kepuasan terhadap Disiplin Kerja dan dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$
3. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $4,707 > t$ -tabel sebesar 1,97214, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$
4. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $-1,616 < t$  tabel sebesar 1,97720, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dan dianggap tidak signifikan dengan angka signifikansi  $0,108 > \alpha = 0,05$
5. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $8,236 > t$ -tabel sebesar 1,97720, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan dan dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$

6. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $14,005 >$  t-tabel sebesar  $1,97720$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$
7. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t-hitung sebesar  $6,586 >$  t-tabel sebesar  $1,97720$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan dianggap signifikan dengan angka signifikansi  $0,000 < \alpha = 0,05$
8. Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan sebesar  $-1,11225747$  dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka  $0,26602746$ . Karena *z-value*  $< 1,96$  atau *p-value*  $> \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
9. Hasil analisis dengan sobel tes menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Kepuasan dan Kinerja Karyawan sebesar  $4,76800863$  dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka  $0,00000186$ . Karena *z-value*  $> 1,96$  atau *p-value*  $< \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja memediasi pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan.

10. Hasil analisis dengan Sobel tes menunjukkan nilai statistik ( $z$ -value) untuk pengaruh variabel Disiplin Kerja sebagai variabel intervening antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan sebesar 4,73583264 dan signifikan pada *Two-tailed probability* dengan angka 0,00000218. Karena  $z$ -value  $> 1,96$  atau  $p$ -value  $< \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat antara lain.

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, akan lebih baik lagi apabila perusahaan meningkatkan kesempatan karyawan untuk mendapatkan training, mendapatkan kenaikan posisi, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi karena hal itu mempengaruhi pada peningkatan motivasi dari karyawan itu sendiri sehingga akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja dan kinerjanya bagi perusahaan.

3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, imbalan dan variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja sebagai variabel terikatnya dan disiplin kerja sebagai variabel mediasinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M dan Baron F. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh.  
Jakarta: Airlangga
- Andry, A. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 8(2), 117-126.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Arianto, D.A.N., 2013. Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), pp.191-200.
- Asep Saepuddin dkk, *Statistic Dasar*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2009)
- As'ad , Moch. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberti.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Brahmasari, I.A. and Suprayetno, A., 2009. Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International

Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), pp.124-135.

Buhono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*

Departemen Agama RI, *Al Alliy Al-Quran dan Terjemahan*.

Erawati. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru Kalimantan Selatan*. Thesis, Universitas Airlangga.

Flippo, Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama

Griffin, Jill. 2003. *Customer Loyalty: Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Hair JR, Joseph F., *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*. 2010.

Handoko, T. Tani. 2000. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.

Harlie, M., 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), pp.860-867.

Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Hidayat, Z. and Taufiq, M., 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2(1).

Idrus, M. 2006. Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal*. Universitas Diponegoro.

Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.

Imam Ghozali, *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Mada, 2000)

Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (edisi ketujuh)*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011).

Juliansyah Noor. “*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*”. (Jakarta. Penerbit Kencana Prenada Media Group.2011).

K. J. Preacher, D. D. Rucker, and A. F. Hayes. “*Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions*”. (Multivariate Behavioral Research, 42(1), 185–227. Lawrence Erlbaum Associates, Inc. 2007).

Koesmono, H.T., 2006. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), pp.171-188.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Salemba Empat.

Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384-401.

Lateiner Alfred R, I.S.,Livine. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh : Imam Soedjono. Jakarta: Cemerlang. Hlm:71

Lina, D. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem Reward sebagai variabel moderating. *JRAB: Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1).

Mangkunegara, Anwa Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.

Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014)

Martoyo, Susilo. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:



BPFE.

Mathis R L dan J H Jackson. 2002. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta

Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV Pionir Jaya.

Moorhead, Gregory, dan Griffin. (1995). *Organizational Behavioral : Managing People and Organization*. Fourth Edition. Houghton Mifflin Co.

Murti, H. and Srimulyani, V.A., 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), pp.10-17.

Murty, W.A., 2012. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)* (Doctoral dissertation, STIE PERBANAS SURABAYA).

Nitisemito, Alex S.(1996). *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia.

Ojo, O. (2009). Impact assessment of corporate culture on employee job performance. *Business Intelligence Journal*, 2(2), 388-397.

P. R. Ratlan Manurung. "*Analisis Jalur Path Analysis Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*". (Jakarta. Penerbit Rineka Citra.2014).

Ridwan dan akdon, *Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2012)

R. M. Baron and Kenny, D. A.. “*The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*”. (Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 51, No. 6, 1173-1182. American Psychological Association, Inc. 1986)

Robbin, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks. Gramedia: Jakarta.

Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2007. *Organization Behavior*. Pearson Prentice Hall.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana., Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. 2011. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(1), 1-20.

Setiawan, A., 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).

Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Bumi Aksara.

Sidanti, H., 2015. pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), pp.44-53.

Sinungan, Muchdarsyah. (1995). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Sudarwin, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Resort Dangau Kota Singkawang. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 10(3), 490-498.

Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta,2008)

Sugiono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010)

Sugiyono, *Statistika untuk penelitian*, (Bandung: Alfabeta Cetakan kedua puluh delapan, 2017)

Susanty & Baskoro. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) APD Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Universitas Diponegoro. No. 2 Bulan Mei Vol VII.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

Sutrisno Hadi, *Seri Program Statistic-versi 2000* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2000)

Tu'u, Tulus, (2004). *Peran Disiplin pada perilaku dan prestasi Siswa*, Jakarta: Gramedia widiasarana.

Utomo, Sulistyo Budi. 2010. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (STESIA).

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada Jakarta

Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.