

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Taspen(Persero) Kantor Cabang Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening serta didukung dengan teori-teori yang dilandasi pada bab-bab sebelumnya, maka dari itu penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
4. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen(Persero) Kantor Cabang Palembang.
6. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja

karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

8. Kepuasan Kerja tidak memediasi Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
9. Kepuasan Kerja tidak memediasi Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.
10. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat untuk diterapkan antara lain:

1. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang lebih dengan cara memberikan tunjangan dan insentif sesuai dengan kinerja karyawan atau memberikan penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
2. Menurut peneliti PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Palembang memiliki karyawan yang sadar akan tingkat kedisiplinan, namun ada baiknya perusahaan maupun karyawan lebih luas lagi dalam meningkatkan kedisiplinan karena pelaksanaan disiplin mendorong karyawan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik lagi.
3. Ada baiknya perusahaan memperbaiki kondisi kerja yang kurang baik yang menyebabkan karyawan mudah stres dan sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas karena karyawan merasa bekerja dalam

tekanan dengan adanya tugas-tugas yang membuat lembur yang harus dikejar sesuai target yang ditentukan yang membuat karyawan kurang nyaman dengan lingkungan kerja dengan cara atasan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan semangat untuk bekerja.

4. Karyawan sebaiknya mengembangkan kompetensi atau kemampuan untuk bekerja sama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya begitu juga bagi perusahaan ataupun atasan untuk memberikan penghargaan bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
5. Kepuasan kerja mengacu pada sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya , ada baiknya kepuasan ini diterapkan pada setiap karyawan agar terciptanya dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko Hani. 2004. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:BPFE Yogyakarta.
- Sutrisno Edy. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Barthos Basir. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Bangun Wilson. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Jarwanto. 2009. *Pengantar Manajemen*. Kebumen:Mediatara.
- Terry R. George. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sunyoto Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Buku Seru.
- Nitisemito Soemaji Alex. 1992. *Manajemen Personalialia Edisi Kedua*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Serdamayanti. 2001. *Sumberdaya Manusia dan Prodktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indriyanto. 2017. *Metodelogi Penelitian*. Palembang:Perpustakaan Nasional dalam terbitan (KDT) Anggota IKAPI.
- Gulo. W. 2010. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta:Grasido.
- Muhammad. 2010. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta:Rajawali Pres.
- Noor Juliansyah. 2011. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta:Kencana.
- Sugiono. 2011. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabetha.
- Azwar Saifudin. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Prawoto Tri Nano Agus. 2016. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.
- Priyanto Dwi. 2010. *Paham Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta:Mediakom.
- I Nyoman Sudita.2012."Jurnal Bisnis dan Ekonomi", Vol.3, No.2,desember 2012.

Amirul Fahmi, Misti Hariasih.2016”Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja”,Jurnal: Bisnis,Manajemen & Perbankan, Vol.2 No.2 , 2016.

Rina Milyati Yuniastuti.2011.”Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja”,Jurnal:organisasi dan manajemen,Vol.1,No.1.

Desti Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan. 2017.” Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Intensif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”Jurnal:EMBA,Vol.5 No. 2.

Mc. Comick. 2005.”Indikator-Indikator Motivasi”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.10(2): 94.

R. Latenier. 2002. “Disiplin Kerja”. Jurnal Administrasi Bisnis. 25(1): 72.

Anisa Nurmalasari. 2015. “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai”. Jurnal Pemerintah Integratif. hlm 6-7.

Dudung Juhana dan Haryati. 2002. “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja”. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterprenourship. 7(2): 92.

M. Abdul Aziz. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja”. Jurnal Multiplier. Vol 1.

Alamsyah Yunus. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja”. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol 1.

Baroon, R. M and Kenny.1986.“The Moderator-Mediator Variabel Distinctio In Social Psychological Research: Conceptual Strategic and Statistic Considerations,” Journal of Personality and S ocial Psychologi, Vol.51, No. 6.

Dhinar Apsari.2014. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja”Skripsi.Purwokerto:STAIN Purwokerto.

Azar Sariah.2017.”Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja”Skripsi.Medan:UIN Sumatera Utara.

Tika Lestari,2013.”Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja”,Skripsi.Jakarta:Universitas Bina Nusantara.

Fitri Nur Azizah,2012”Pengaruh Motivasi,Disiplin dan lingkungan Kerja”,Skripsi,Malang:Universitas Brawijaya.

Misdiana. 2017. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Skripsi. Universitas Tanjungpinang.

- Muhammad Indra Alamsyah.2015."Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja",Skripsi,Yogyakarta:Universitas Negeri Yogyakarta.
- Yonius Sudan.2016."Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja karyawan,Skripsi,Bandung:Pascasarjana Unpas.
- Yoki Suryo Proyogo.2015."Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja",Skripsi.Semarang: UIN Walisongo.
- Yuyuk Indah Wahyuning, Tyas Ngatimun, Tri Bangkit Sutrisno. 2016. "Dinamika Global:Rebranding Keunggulan Kompetitif Berbasis Kearifan Lokal". Skripsi. Universitas Probolinggo.
- Nadia Nur Fadillah. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja". Skripsi. Universitas Pasundan.
- Faizal Herdinawan. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja". Skripsi. IAIN Surakarta.
- PT. Taspen (Persero). 2018." Visi dan Misi"
www.taspen.co.id (di akses 21November).
- Mohammad Indra Alamsyah,"Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta" Skripsi.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alamsyah Yunus , Ahamad Bachri ,"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin" Skripsi. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.
- Yoki Suryo Prayogo," Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSI Sultan Agung Semarang" Skripsi. UIN Walisongo:Semarang.
- Dhinar Apsari,"Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus di CV.Triaji Kedunguter Banyumas"Skripsi. STAI Negeri Purwokerto.
- Pipin Sukandi, Risa Laras Dwiputri," Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung" Skripsi. Universitas Widyatama,Bandung..
- Desti Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja,Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado"Skripsi. Universitas Sam Ratulangi:Manado.