

BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja cukup baik. Sebaliknya tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi dan adalah Baik.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika motivasi pegawai semakin meningkat maka akan menciptakan kepuasan kerja yang makin meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja tidak akan meningkatkan kepuasan kerja.
4. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kepuasan kerja juga akan makin meningkat.
5. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika motivasi kerja semakin meningkat tidak akan membuat kinerja pegawai juga semakin meningkat.

6. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya jika lingkungan kerja semakin baik tidak akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
7. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin baik budaya organisasi tidak akan berddampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
8. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya walaupun kepuasan kerja karyawan semakin meningkat, namun tidak akan meningkatkan kinerja pegawai.
9. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi hanya mampu memediasi secara tidak sempurna pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
10. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak mampu memediasi penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
11. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai
12. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, Lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 73 %. Selanjutnya, kemampuan variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 94 %.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan guna penyempurnaan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pariwisata Kota Kupang sebaiknya berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, khususnya pada indikator motivasi Keinginan untuk melakukan perbaikan dan indicator kemampuan kerja.
2. Dinas Pariwisata Kota Kupang sebaiknya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, khususnya pada indikator tata letak ruang kerja dan Privasi ruang kerja. Dengan demikian pegawai dapat bekerja dengan aman dan nyaman.
3. Dinas Pariwisata Kota Kupang sebaiknya menciptakan budaya organisasi yang lebih baik, khususnya pada indikator Perhatian terhadap detail dan Orientasi terhadap tim, dengan demikian akan tercipta suatu kerjasama yang harmonis diantara pimpinan dan bawahan dan sesama pegawai.
4. Dinas Pariwisata Kota Kupang sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja pegawai, melalui peningkatan terhadap kepuasan dalam bekerja, kepuasan terhadap imbalan, kepuasan terhadap supervisi atasan, kepuasan terhadap rekan kerja dan kepuasan terhadap promosi.
5. Peneliti yang akan datang yang akan meneliti tentang kinerja pegawai, disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain: disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan, OCB,

6. Dalam penelitian ini diperoleh hasil temuan uji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja hanya tiga (3) yang signifikan yaitu pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti yang akan datang agar dapat melakukan penelitian ulang disesuaikan dengan perkembangan terbaru.
7. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel mediasi kepuasan kerja tidak mampu berperan dalam memediasi pengaruh variabel bebas motivasi terhadap kinerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja dan budaya organisasi terhadap kinerja. Sehingga bagi peneliti yang akan datang dapat meneliti lagi kembali sesuai dengan situasi dan kondisi terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. 2018. *Concep & Indikator Human Resources Managemen ForManajemen Research*. Yogyakarta: Deeublishing.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ardana, Komang. Mujiati dan Ni Wayan. Utama. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Fakultas Ekonomi UI
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Ombak
- Colquit J, Lepine J, Wesson M.2015. *Organizational Behavior*. MacGraw-Hill Education.NY 20121.2 Penn Plaza. Fourth Edition. New York.
- Davis Keith. 2010, Terjemahan Agus Dharma. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gery. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks
- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, Noor dan Ahmad Gofur. 2009. *Integrated Human Resources Development*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jogiyanto dan Abdillah, Willy. 2016. *Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFPE.

- Hasibuan, H. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Liliweri, Alo. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- , 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson.2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Shane and Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior. Emerging Knowledge and Practice For The Real World*. MacGraw-Hill Companies.Inc.,1221 Avenue of The America.5th edition.
- Muhdar. 2015. *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo. IAIN Sultan Amai. Penerbit Sultan Amai Press.
- Moses N. Kiggundu. *Managing Organization in Developing Countried: An Operation and Strategies Approach*. Kumarian, Inc, 1989.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Ndraha, Taliziduhu, 2005, *Teory Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tungal Mandiri Publishing.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen. P. 2003. *Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga*, Jakarta; Penerbit: Arcan.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2012. *Organizational Behaviour* Fifteenth Edition. USA: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta; Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian Sondang P. Prof. Dr., *MPA Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2003
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Penerbit CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wagner III, John A. & Hollenbeck, John.R. 2010. *Organizational Behavior (Securing Competitive Advantage)*. Routledge 270 Madison Ave. New York.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Depok. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarjono Agus. 2013. *Analisis Multivariat Terapan*. Yogyakarta. UPP STIM YKPN.
- Winardi, J. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Artikel dan Jurnal:

- Anak Agung, 2012, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Denpasar.
- Annisa, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Aston Graphindo Indonesia)* Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu. Agus Suprayetno, 2008, *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*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana 2017, *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*, Jakarta.
- Eka Nurayda, 2017, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan*, Surabaya.
- Felicia, 2018, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Cabang Letda Sujono Medan*, Medan.
- Ikhsan Johari, Mahfudnurnajamudin, Serlin Serang, 2020, *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Makasar.
- Muhdar, dkk. 2014. *The Influence of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employees Performance (A Study on Islamic Banks in Makassar)*. *Jurnal International Bisnis dan Manajemen*. ISSN 2321 –8916.

- Maslow, A.H, 1943, A Theory of Human Motivation: Psychological Review.
- Masrukhin dan Waridin, 2006, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS, Vol. 7 No. 2.
- Purworini, Dian, Sutarso, Joko, Haryanti, Yanti 2014. *Model Penggunaan Media Sosial Untuk Meningkatkan Partisipasi Publik di Era Otonomi Daerah* Surakarta: LPPM
- Revi Rezita .2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta. Vol. 3, Jurnal EMBA Hal 726-736.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI Vol 1 No.1, Januari, h. 13-30.