

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif memberikan gambaran kategori persepsi variabel motivasi kerja, variabel kompetensi, variabel kepuasan kerja pada CV. Nuba Jaya Marine Kupang tergolong baik, dengan nilai persentase dari masing-masing variabel sebesar 69,93%, 69,31%, 69,31, dan 68,94%. Sedangkan gambaran kategori persepsi variabel lingkungan kerja tergolong cukup baik dengan nilai persentasi 65,38%.
2. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada CV. Nuba Jaya Marine Kupang. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikansi dari setiap variabel bebas yang di teliti lebih kecil dari nilai alfa yang digunakan sebesar 5%(0,05).
3. Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) pada CV. Nuba Jaya Marine Kupang.
4. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebesar 0,870 (87%), di mana variabel kepuasan kerja pada CV. Nuba Jaya Marine Kupang, merupakan kontribusi dari tiga variabel bebas yakni variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi, sedangkan sisanya yaitu 17%

dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi CV. Nuba Jaya Marine Kupang.
  - a. Karyawan harus lebih meningkatkan motivasi kerja agar lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja CV. Nuba Jaya Marine Kupang, maka sebaiknya organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri, kesempatan untuk promosi, diberikan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap penting, dan tersedianya kesempatan untuk bekerja sama dengan semua pihak baik rekan kerja dan pimpinan.
  - b. Meningkatkan lingkungan kerja CV. Nuba Jaya Marine Kupang, dengan memperhatikan penggunaan warna dalam kantor, ruang gerak yang diperlukan karyawan serta meningkatkan kemampuan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku di CV. Nuba Jaya Marine Kupang.
  - c. Meningkatkan kompetensi karyawan CV. Nuba Jaya Marine Kupang dengan memperhatikan pemahaman yang baik akan tugas atau arahan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan serta memperhatikan aktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti yang baru.

Bagi peneliti baru yang ingin melakukan penelitian, hendaknya lebih

memfokuskan pada variabel lain yang belum digunakan pada penelitian ini misalnya variabel budaya organisasi, gaji, disiplin kerja, kepemimpinan dan lain-lain, sehingga dapat memberikan gambaran yang baru terhadap kepuasan kerja pada CV. Nuba Jaya Marine Kupang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- Afifuddin, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Budianto dan Amelia Kantini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 3.
- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management. England: Pearson Education Limited, Inc.*
- Edy Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta Kencana.
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali, Imam (2009). *SPSS dan Alalisis Multivariate*. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Dipenegoro.
- Gordoso Gomes,F, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Organisasi Motivasi: Dasar PeningkatanProduktivitas*. cetakan ke-sembilan.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Levis, Leta Rafael (2013). *Meteode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere : Penerbit Ledalero.
- Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Munandar, Sunyoto, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit BPFE UI, Jakarta
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). *Faktor-Faktor yarnng Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja*

- Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 123–134.
- Nawawi,(2003) *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada. University Press.
- Oktavina, Melya 2018, Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier dan Penempatan Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pasar Surya di Surabaya,Skripsi.
- Rahardjo, Mudji dan Anggraini, Marshellani Mady. 2016. Peran Keadilan Prosedural, Kepercayaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal Of Management*, Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman1-14. ISSN (Online):2337-3792.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Organizational Behavior.13th Ed. PHI Learning Private Limited. New Delhi*. Terjemahan B. Molan. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta.
- Sarihati, T. (2017). Kompetensi Sebagai Penentu Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah. *jurnal sospol*, 22, 107-120.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan kinerja. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sondang, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi Keduapuluh Dua, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Prenada Media Group. Jakarta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kesepuluh, PT RAJAGRAFINDO PERSADA, Depok.
- Widyaningrum. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Wulan. 2011. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan

Perdagangan Kota Semarang)”.Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.

Yuniarsih, Tjuju. 2017. *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rizqi Press.

**Jurnal :**

Andriani, R. (2014). Negara Di Bandung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis, II(2)*, 1–11.

Bahri, Syaiful. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”.

Budianto. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta”.

Gijoh, Rienly. 2013. “Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado”.

Jopanda, Hendri. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Smk Muhammadiyah 4 Jakarta)”.

Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.

Nurtjahjono, Gunawan. 2014. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)”.

Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 2155–2166.

Saripuddin, Jasman. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan”.

Tamali, Hendro. 2019. “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”.

Yusuf, Muhammad. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima”.