

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagaikan *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Karyawan Bagian *Packing* Dan Giling CV Sayap Mas Nusantara

Kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi itu sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tersebut. Maka perlu bagi karyawan bagian *packing* dan giling CV Sayap Mas Nusantara untuk meningkatkan kinerja agar apa yang menjadi tujuan perusahaan atau instansi bisa terlaksana dengan baik, tidak hanya karyawan namun juga bagi pimpinan CV Sayap Mas Nusantara agar lebih memperhatikan masalah-

masalah yang ada dilingkungan kerja dengan hal ini kinerja karyawan akan meningkat karena mereka merasa diperhatikan akan kebutuhannya. Maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menyoroti bahwa kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Namun, ada ruang untuk penelitian yang lebih mendalam pada aspek-aspek ini agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan penelitian selanjutnya dengan melakukan penelitian terhadap variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena tentunya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak saja lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja, tetapi dimungkinkan dari variabel-variabel lainnya seperti kepemimpinan, kompensasi, produktivitas kerja dan sebagainya yang masih memungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Dengan demikian, hasil penelitian yang akan datang diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih lengkap dan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di CV Sayap Mas Nusantara, yang pada gilirannya dapat digunakan untuk mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Vol 5 No 4 (2023)*(Vol 5 No 4 (2023): Journal on Education: Volume 5 Nomor 4 Mei-Agustus 2023). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4>
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International*. 15(1).
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- asfar & Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingku ngan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- Doni Irawan, Gatot Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185), Vol. 1, No. 3. <https://doi.org/10.32493>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

<https://scholar.google.com/scholar?cluster=11086144504379246298&hl=en&oi=scholar>

- Handoko, H. (2001). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2008). *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja*. 2(2).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.30596/jimb.v16i2.957>
- Notoatmodjo, S. (2014). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan Edisi Revisi 2014*. Rineka cipta.
- Novia Ruth Silaen, S., reni Chairunnisah, Ma. R. S., & Rahman Tanjung, D. T. (2021). *KINERJA KARYAWAN 2 CETAK.pdf*.
- Nugrahaningsih, H. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Tempuran Mas*.
- Panjaitan, M. (t.t.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 3(2).
- Rarin, F. M., & Prakosa, T. Y. (2023). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kepuasan terhadap Kinerja Personil di Korem 101 Antasari Banjarmasin. *Jesya*, 6(2), 2362–2371. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1275>
- Robbins, S. p. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta Indeks ,.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Remaja Rosdakarya.

Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>

Siagian, S. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. <https://inlisite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=10081>

Siagian, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia / Lijan Poltak Sinambela ; editor, Suryani* (ed. 1 cet. 1). Bumi Aksara.

Soetrino, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Caps.

Supomo, & Hayati. (2018). *Sumber daya manusia Manajemen*. Bandung : Yrama Widya.

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

wibowo, P. D. W. (2018). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. ptajagrafindo persada 1.