

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari mengatasi masalah dalam penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan teknik Structural Equation Modeling Partial Least Square (SEM PLS) yang berkaitan dengan dampak suasana kerja dan insentif pada kemanjuran pekerja, berbagai kesimpulan dapat disimpulkan, khususnya:

- a. Lingkungan kerja yang termasuk lingkungan kerja fisik meliputi beberapa komponen seperti penerangan, suhu udara, serta ruang gerak, menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh langsung secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya berbagai kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki pada lingkungan kerja fisik yang diterapkan di lapangan, sehingga hal tersebut menghambat pegawai dalam mencapai performa yang baik dan sesuai sasaran perusahaan.
- b. Di sisi lain, motivasi yang diberikan kepada pegawai terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan kepada perusahaan. Hal ini dapat dilihat bahwa pemberian gaji serta tunjangan yang memadai sesuai dengan beban kerja yang diselesaikan oleh pegawai, adanya rasa menghargai antara pimpinan dengan pegawai lainnya, serta pengadaan penghargaan yang diberikan sebagai bentuk pencapaian kinerja yang diberikan oleh pegawai. Hal ini dianggap mendorong motivasi pegawai yang kemudian berdampak pada kinerja yang diberikan, sehingga pegawai lebih produktif dan terjadi peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5.2 Saran

a. Bagi RSPAD Gatot Soebroto

- 1) Diharapkan instansi selalu berupaya dalam mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai dengan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Hal ini bertujuan untuk mendukung kinerja seluruh pegawai dalam memenuhi visi dan misi RSPAD Gatot Soebroto serta dapat merealisasikan dan mengembangkan instansi dengan sistem kinerja lebih baik dari sebelumnya, baik berdasarkan pada segi kualitas pelayanan maupun kuantitas kinerja yang ditunjukkan pegawai.
- 2) Diharapkan instansi mengupayakan dalam peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan dukungan berupa arahan yang sesuai standar dan selalu positif. Hal ini bertujuan untuk membangkitkan semangat seluruh pegawai ketika melakukan pekerjaan dan memenuhi beberapa rangkaian tugas yang diberikan serta motivasi dengan memberikan penghargaan dan apresiasi selain dalam bentuk gaji dan tunjangan. Sebagai contoh ketika pimpinan memberikan perhatian serta penghargaan kepada seluruh pegawai dan berusaha menciptakan hubungan yang harmonis dan merangkul seluruh pimpinan dan sesama pegawai RSPAD Gatot Soebroto, sehingga dapat terciptakan lingkungan kerja yang positif antar pegawai.

b. Bagi Pihak Lain

Menurut temuan penelitian yang dilakukan, diantisipasi oleh para sarjana bahwa peneliti masa depan yang menggunakan variabel dalam domain penelitian serupa dapat menggunakan variabel khusus tambahan yang dapat menghasilkan hasil yang lebih halus, berbeda, dan unggul dibandingkan dengan studi sebelumnya sebagai kemajuan dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 83–93.
- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622–634.
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Atmoko, & Noviriska. (2022). PERAN PEMUDA DALAM MENCEGAH BAHAYA NARKOBA DAN PORNOGRAFI DI KELURAHAN RAWAJATI, KECAMATAN PANCORAN, JAKARTA SELATAN. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 62–67.
- Aula, S., Hanoum, S., & Prahardika, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resilensi Organisasi. *Sains Dan Seni Its*, 11(1), 2337–3520.
- Aziz, A. (2012). Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam Pengembangan Bisnis Pos. *Buletin Pos Dan Telekomunikasi*, 10(1), 35–50.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang*. 2(2), 113–125.
- Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*. Deepublish.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori dan Praktek)*. Tahta Media Group.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*,

- 1(1), 119–133.
- Ginting, D. B. (2009). STRUCTURAL EQUATION MODEL (SEM). *Media Informatika*, 8(3), 121–134.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80.
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit: Systematic Review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Hidayah, & Santoso, B. (2020). Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115–134.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- McClelland, D. C. (2009). *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Nabila, Z., Isnain, A. R., Permata, & Abidin, Z. (2021). Analisis Data Mining Untuk Clustering Kasus Covid-19 Di Provinsi Lampung Dengan Algoritma K-Means. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(2), 100. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Nugraha, M. F., & Akbar, Y. (2021). Penilaian Kinerja Pegawai Icu Dengan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Berbasis WEB di RSPAD Gatot Soebroto. *JAVIT: Jurnal Vokasi Informatika*, 73–78.
- Nugraha, M. F., Akbar, Y., Mulyana, D. I., & Saputro, W. (2021). Implementasi Metode SAW Dalam Penilaian Kinerja Pegawai ICU Pada RSPAD Gatot Subroto. *Cross-Border*, 4(2), 225–231.
- Noorainy, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*.

- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Pranoto. (2019). *MODEL PENGUKURAN REFLEKTIF DAN FORMATIF DALAM STRUCTURAL EQUATION MODELING DENGAN TEKNIK PARTIAL LEASTSQUARE (SEM-PLS)*.
- Ranihusna, D. (2010). Efek rantai motivasi pada kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 1(2).
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Pegawai Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Pegawai Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.
- Selfianita, S., & Choir, I. M. (2021). Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang. *Jurnal Pariwisata Bunda*, 1(2), 33–38.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Setiawan, A. S. P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan

- Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Pegawai: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Shintia, I. R., & Riduwan, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi, motivasi kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 10(3).
- Sony Yuwono. (2004). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: “Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. P.T. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya organisasi dan kinerja*. Deepublish.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Syahri, M. (2024). Perilaku Organisasi Dalam Menumbuhkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Alfath*, 1(1).
- Syaiful Bahri, Y. C. N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.
- Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193–198.

Yahya, A. S., Outang, N. I., Fatimah, Y., & Tajudin, A. (2022). Kuantitas dan Kualitas Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Kupang: Quantity and Quality of Performance of Employees at the Personnel, Education and Training Agency of Kupang City. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(1), 59–70.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A