

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada Bab 1, diperoleh hasil yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel X (kinerja karyawan) berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan pendapatan perusahaan Lombok Exotic senggigi Lombok Barat

#### **5.2 SARAN**

Setelah dikemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan dari penelitian pada Lombok Exotic senggigi Lombok Barat, maka diajukan beberapa saran yang dapat diajukan pertimbangan yaitu:

1. Diharapkan karyawan pada Lombok Exotic senggigi Lombok Barat agar dapat lebih meningkatkan efektifitas kerjanya melalui pencapaian hasil kerja yang maksimal sehingga nantinya selalu dapat mencapai target
2. Diharapkan karyawan pada Lombok Exotic senggigi Lombok Barat untuk tetap menjalin kerjasama dan komunikasi yang baik antar tim baik dengan atasan maupun dengan rekan tim sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

## DAFTAR PUTAKA

- Alil Amani (2018) Strategi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor cabang Purwokerto
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja guru, disiplin kerja guru, dan kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen* ....  
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/7515>
- Amirudin, A., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2020). Peran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Universitas Gajayana Malang). In *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.  
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/6164/5071>
- Andi Rahmat Hardianto (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarana Beton di Makasar
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera Medan. *Jumant*.  
<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/209>
- Angga Prima (2021) Analisis perbandingan peningkatan pendapatan pelaku usaha mikro sebelum dan sesudah memperoleh pembiayaan dari Bank Syariah
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan .... *Jurnal Magister Manajemen*. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227>

Annas, A. (2021). *Peran Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPR. Bank Boyolali Perseroda*. repository.undha.ac.id. [http://repository.stie-aub.ac.id/1513/%0Ahttp://repository.stie-aub.ac.id/1513/3/Jurnal Annas III PDF.pdf](http://repository.stie-aub.ac.id/1513/%0Ahttp://repository.stie-aub.ac.id/1513/3/Jurnal%20Annas%20III%20PDF.pdf)

Annisa, T., & Fadili, D. A. (2022). Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Di Kecamatan Mustika Jaya Kota Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/2211>

Anwar( 2010). Manajemen sumber daya manusia perusahaan

Arief, I., Kusnadi, I., H. C., P. A., Moridu, I., & Ernayani, R. (2022). *Analisis Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2780-2789. researchgate.net. [https://www.researchgate.net/profile/Ilham-Arief-3/publication/364109650\\_Analysis\\_of\\_the\\_Role\\_of\\_Work\\_Discipline\\_and\\_Work\\_Environment\\_on\\_Employee\\_Performance\\_at\\_National\\_Importer\\_of\\_Household\\_Appliances/links/633a3b82ff870c55cef2eea9/Analysis-of-the-Role-of-Work-Discipline-and-Work-Environment-on-Employee-Performance-at-National-Importer-of-Household-Appliances.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ilham-Arief-3/publication/364109650_Analysis_of_the_Role_of_Work_Discipline_and_Work_Environment_on_Employee_Performance_at_National_Importer_of_Household_Appliances/links/633a3b82ff870c55cef2eea9/Analysis-of-the-Role-of-Work-Discipline-and-Work-Environment-on-Employee-Performance-at-National-Importer-of-Household-Appliances.pdf)

Arief, Ilham, Kusnadi, I. H., Cakranegara, P. A., Moridu, I., & Ernayani, R. (2022). Analysis of the Role of Work Discipline and Work Environment on Employee Analisis Peran Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Nasional Peralatan Rumah Tangga. *Management Studies* ..., 3(August), 2780–2789.  
<https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/1052>
- Arifa, S. N., & Muhsin, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*.  
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888>
- Asbary, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Sutardi, D., & Gazali. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 84–99. <https://doi.org/10.30656/jm.v10i2.2371>
- Astrid, R. R. K., Pribadi, U., & Iqbal, M. (2020). Factors that Influence E-Government Utilizing Towards E-Report Application ( Case Study : Comparasion between Lapor Sleman and Jogja Smart Service ( JSS ) In 2018 ). In *KKU International Journal of Humanities and Social Sciences* (Vol. 10, Issue 1, pp. 1–25).
- Bechtryanto, I. (2022). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Hulu Energi Oses (Offshore South East .... repository.unisma.ac.id*.  
<http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/5391>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/29331>

Dati Sacia Ilya " Analisis Pengembangan Karyawan dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan. studi kasus pada Bank BCA Kantor Utama Bandar Lampung" pada tahun 2017

Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). PERAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*.  
<https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/2353>

Djaali dan Pudji Mulyono, Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan, (Jakarta: Grasindo, 2007) hal. 28.

Danang Faizal Furqon Pengaruh Modal Usaha Lama Usaha dan Sikap Kwirausahaan Terhadap Pendapatan Pengusaha Lanting Dilemah DuwurKecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen 20017

Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.  
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091>

Feel, N. H., Herlambang, T., & ... (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian* ....  
[http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/1892](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/1892)



- FILDZANIA, D. A. (2020). ... *KONFLIK PERAN GANDA DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEMAUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Terhadap Karyawati PNS Yang ....* repositori.unsil.ac.id.  
<http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/2703>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Dimensi*.  
[journal.unrika.ac.id](http://journal.unrika.ac.id).  
<https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/1702/1255>
- Hidayati, A, N., & Chamid, A. (2022). Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Indomedia Promotion. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis ....*  
<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/136%0Ahttps://embiss.com/index.php/embiss/article/download/136/99>
- Ikaningtyas, M. (2021). Peran Manajemen Waktu Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FISIP , UPN “ Veteran ” JawaTimur. *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial Dan Politik*, 1(September), 245–258.  
<http://jabeistik.upnjatim.ac.id/index.php/jabeistik/article/view/27>
- Inbar, N. R. D. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Iqbal, M., Pribadi, U., & Elianda, Y. (2020). Factors affecting the citizen to use e-report application in Gunungkidul Regency. *Smart Cities and Regional Development Journal*, 4(2), 27–39.

Iskandar (2020). Pengaruh Ragam Metode Pembelajaran Terhadap Capaian Prestasi Belajar

Iswari, Indra, R., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22693>

Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. publikasiilmiah.ums.ac.id. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9974>

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)* (pp. 405–424). publikasiilmiah.umsu.ac.id. <http://publikasiilmiah.umsu.ac.id/index.php/publikasi-ilmiah/article/viewFile/750/677>

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.

KR, M., Tannady, H., Irdiana, S., & ... (2022). Analisis Peran Komunikasi

- Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Distributor Plastik Nasional. *COSTING: Journal* ....  
<https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/4639>
- Lindgren, B. M., Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International Journal of Nursing Studies*, 108.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Mangasa, & Panjaitan. (2018). Peran Keterlibatan Dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–61.  
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/30>
- Muliawati, T. F. A. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(3), 606–619.  
<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/33675>
- Munandar, M 2008, perencanaan kerja, pengkoordinasian kerja, dan pengawasan kerja, BPEF, Yogyakarta
- Mutiarin, D., Hegia Sampurna, R., Chou, C.-C., Mulyaningsih, H., Nurjaman, A., Sardi, W., Qodir, Z., Gede Eko Putra Sri Sentanu, I., Prabowo, A., Kumalasari, K., Puspaning Galih, A., & Eko Wismanu, R. (2021). 46-163 New Public Management (New Public Comparison Meta-Analysis Developed and Developing Country Policies) 184-197 National Insights and Youth Political Attitudes in Rural Lampung Against Negative Campaign 198-213 Ethnic Identity and Local Politics: Study on Regional Head Election



- in Merauke Regency 2020. *Journal of Government and Civil Society*, Vol.5, No.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. publikasiilmiah.ums.ac.id. <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/xmlui/handle/11617/9975>
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Nurchahyo, S. A. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Nurchahyo, S. A. (2020). Peran Knowledge Sharing, Learning Organization Dan Kapabilitas Inovasi Individual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 84. <https://doi.org/10.30659/ekobis.21.2.84-96>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Prasetyo, M. A. (2018). *Peran Motivasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pt. Tarindo Juwana Pati Jawa Tengah*. repository.unissula.ac.id. <http://repository.unissula.ac.id/12600/>
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada

- Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5043>
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 8, Issue 8, p. 5060). [download.garuda.kemdikbud.go.id](http://download.garuda.kemdikbud.go.id).  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>
- Pribadi, U., & Iqbal, M. (2022). Electronic Government in Social Sciences: A Literature Review. *Social Science Asia*, 8(3), 85–102.
- PURNAMASARI, E. (2018). *PERAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJATI CIPTA MEBEL*. [core.ac.uk](http://core.ac.uk).  
<https://core.ac.uk/download/pdf/296476322.pdf>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*.  
<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8141>
- Purwati, E. (2021). *Peran Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Up 3 Magelang*.  
[eprints.mercubuana-yogya.ac.id](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id). <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/10417/>
- Putra, I. M. A., & Surya, I. B. K. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Toyota

- Auto 2000 Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* (Vol. 9, Issue 2, p. 405). [ojs.unud.ac.id](https://ojs.unud.ac.id).  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p01>
- Rizki Hidayat. 2011. Pengaruh Iklan Rokok di Televisi RCTI Terhadap Perilaku Membeli Pada Remaja. RT/01 RW/01 Desa Salbu Kecamatan Salto Kabupaten Kampar.
- Ruhyat, I., Meria, L., & Julianingsih, D. (2022). Peran Pelatihan dan Keterikatan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Industri Telekomunikasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 90–110.  
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1855>
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Salahudin, S., Nurmandi, A., & Loilatu, M. J. (2020). How to Design Qualitative Research with NVivo 12 Plus for Local Government Corruption Issues in Indonesia? *Jurnal Studi Pemerintahan*, 11(3).  
<https://doi.org/10.18196/jgp.113124>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*.  
<https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Setyawati, N. N. W. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. In *Jurnal Riset ....* [repository.ubharajaya.ac.id](https://repository.ubharajaya.ac.id).  
<http://repository.ubharajaya.ac.id/12503/1/235155663> Artikel stres kerja.pdf

Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. In *Jurnal Stie*....download.garuda.kemdikbud.go.id.

[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=994958&val=14551&title=PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MURIA KUDUS](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=994958&val=14551&title=PENGARUH%20KOMPENSASI%20MOTIVASI%20DAN%20DISIPLIN%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20UNIVERSITAS%20MURIA%20KUDUS)

Soediyono (1998) Ekonomi makro pengantar analisa pendapatan nasional edisi revisi (Yogyakarta: Liberry)

Sugianti, Anik, N. W., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Inspektorat Kota Denpasar. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*(Vol. 11, Issue 2, p. 277).  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2022.v11.i02.p04>

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Bandung: Alfabeta

Sugiono. 2016. Hal 25. Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D Bandung Alfabeta

Sukardi, & Aminah, S. (2022). Peran Agility, Disiplin Kerja, Komunikasi Skill dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan BPR-BKK Demak. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 100–107.  
<http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/jbe/article/view/1723>

Sukardi, S. (2018). Peran Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja,

- Kompensasi Dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Briquette Ungaran. Serat Acitya.  
<http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/sa/article/view/2156>
- Sulia Megarani "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta" pada tahun 2016
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. In *Inovasi*.
- Tannady, H., Lestari, N. C., & Supriatna, D. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. *Jurnal ....*  
<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4219>
- Tannady, Renwarin, & Nuryana. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal ....*, 6(2), 4320–4335.  
<http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>
- Umami Mardiah, & Pandapotan Simatupang. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ptpn Iv Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.88>
- Wang, J., Abdullah, A. S., Ma, Z., Fu, H., Huang, K., Yu, H., Wang, J., Cai, L., He, H., Xiao, J., Quintiliani, L., Friedman, R. H., & Yang, L. (2017). Building capacity for information and communication technology use in global health research and training in China: A qualitative study among Chinese health sciences faculty members. *Health Research Policy and*



*Systems*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12961-017-0222-8>

Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*.  
<http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling/article/view/806>

Yantika, Y., Herlambang, T., & ... (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan ....*  
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1760>

Yasa, N. N. K., Rahmayanti, P. L. D., Sugianingrat, I. A. P. W., Dharmanegara, I. B. A., & Suharto, R. B. (2021). Peran Perilaku Inovatif dan Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kebahagiaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 11, Issue 2, pp. 258–273). [repository.unmul.ac.id.  
https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/11618/4\\_Sinta-2\\_11720-30431-1-PB.pdf?sequence=1](https://repository.unmul.ac.id/bitstream/handle/123456789/11618/4_Sinta-2_11720-30431-1-PB.pdf?sequence=1)

Zaena, R. R., Zuana, M. M. M., Sari, A. R. R., Sugiarti, S., & ... (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional. *Management Studies ....*  
<https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/128>



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
STATUS TRAKREDITASI B

Jl. K. H. Ahmad Dahlan No.1 Telp. (0370) 633723 Mataram

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN  
PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC LOMBOK  
BARAT**

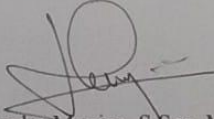
Nama Mahasiswa : Kintan Titonia  
NIM : 2019B1C046  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Pembimbing I : Lalu Hendra Maniza. S.Sos.,M.M

| No | Tanggal Masuk | Tanggal Keluar | Materi Konsultasi                                | Paraf Pemb |
|----|---------------|----------------|--------------------------------------------------|------------|
| 1  | 3/1/23        | 2/1/23         | Revisi x diganti<br>indikatornya                 | JH         |
| 2  | 5/1/23        | 5/1/23         | Pembahasan dan simpulan<br>sistematika penulisan | JH         |
| 3  | 10/1/23       | 10/1/23        | ACC Lembar kerja<br>utk sidang                   | JH         |
| 4  |               |                |                                                  | JH         |
| 5  |               |                |                                                  |            |
| 6  |               |                |                                                  |            |

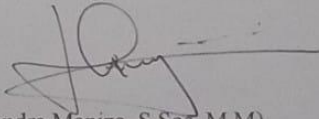
Mataram,

2023

Ketua Prodi  
(Ilmu Administrasi Bisnis)

  
(Lalu Hendra Maniza. S.Sos.,M.M)  
NIDN. 0828108404

Dosen Pembimbing I

  
(Lalu Hendra Maniza. S.Sos.,M.M)  
NIDN. 0828108404



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
STATUS TRAKREDITASI B

Jl. K. H. Ahmad Dahlan No.1 Telp. (0370) 633723 Mataram

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

**ANALISIS KINERJA KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN  
PENDAPATAN PERUSAHAAN PADA LOMBOK EXOTIC LOMBOK  
BARAT**

Nama Mahasiswa : Kintan Titonia  
NIM : 2019B1C046  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Pembimbing II : Sulhan Hadi, SE, MM

| No | Tanggal Masuk | Tanggal Keluar | Materi Konsultasi    | Paraf Pemb |
|----|---------------|----------------|----------------------|------------|
| 1  | 6/01/23       | 6/01/23        |                      |            |
| 2  | 7/01/23       | 7/01/23        |                      |            |
| 3  | 8/01/23       | 8/01/23        |                      |            |
| 4  | 10/01/23      | 10/01/23       | ACC Under dibayarkan |            |
| 5  |               |                | 1st pembimbing 1     |            |
| 6  |               |                |                      |            |

Mataram, 2023

Ketua Prodi  
(Ilmu Administrasi Bisnis)

(Lalu Hendra Maniza, S.Sos., M.M.)  
NIDN. 0828108404

Dosen Pembimbing II

(Sulhan Hadi, SE, MM)  
NIDN. 0813038202





Sumber lampiran: Lampiran foto salah satu Produk di Lombok Exotic



Sumber: Lampiran foto salah satu Produk di Lombok Exotic





Sumber lampiran: Lampiran foto salah satu Produk di Lombok Exotic



Sumber: Lampiran foto penelitian bersama HRD di Lombok Exotic





## Surat Kuisioner

Kepeda

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I \_\_\_\_\_

Di – Tempat

Dengan hormat

Dalam rangka penelitian tesis saya yang berjudul “**analisis kinerja karyawan terhadap peningkatan pendapatan perusahaan pada Lombok Exotic Lombok Barat**” dengan ini saya menyampaikan kuisioner untuk selanjutnya mohon kiranya Bapak/Ibu/Sodara/Ibu berkenan mengisi dengan sebenarnya secara obyektif sesuai dengan kenyataan yang ada.

Pengisian kuisioner ini bukan dimaksudkan untuk uji salah benar melainkan untuk menampung aspirasi dan persepsi serta untuk keperluan ilmiah sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi saya pada Program S1 Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Mataram, Desember 2023

Peneliti

Kintan Titonia

NIM 2019B1C046



## KUISIONER PENELITIAN

### Identitas Responden

Nama karyawan : .....

Alamat Responden : .....

Umur : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan : .....

Masa Kerja : .....

Contact Person : .....

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

Jawablah pernyataan dibawah dengan cara menggunakan tanda X pada salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan penilaian anda yang jujur dan objektif. Jawaban atas kuisisioner ini tidak mempengaruhi apapun terhadap diri Bapak/ Ibu/ Saudara/I dan tidak ada jawaban dalam pernyataan dibawah ini yang salah maupun benar.

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)



### Pernyataan untuk Kinerja Karyawan

| Sub Variabel | Item                                                                                                                                                                   | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|----|-----|
|              |                                                                                                                                                                        | 5                  | 4 | 3  | 2  | 1   |
|              |                                                                                                                                                                        | SS                 | S | KS | TS | STS |
| X1.1         | a. Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan semaksimal mungkin dan sesuai dengan SOP (standar operasional prosedur) yang diterapkan oleh perusahaan |                    |   |    |    |     |
|              | b. Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya dalam bekerja                                                                                                       |                    |   |    |    |     |
| X1.2         | a. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target                                                                                                                         |                    |   |    |    |     |
|              | b. Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan                                                                                                      |                    |   |    |    |     |
| X1.3         | a. Saya selalu datang ke kantor dengan tepat waktu                                                                                                                     |                    |   |    |    |     |
|              | b. Saya tidak pernah menunda pekerjaan                                                                                                                                 |                    |   |    |    |     |
| X1.4         | a. Saya bisa bekerja secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sarana dan prasarana kantor yang disediakan                                                        |                    |   |    |    |     |
|              | b. Saya selalu menggunakan sarana dan prasarana yang disediakan sesuai dengan fungsinya.                                                                               |                    |   |    |    |     |
| X1.5         | a. Saya memiliki inisiatif tersendiri dalam melakukan pekerjaan                                                                                                        |                    |   |    |    |     |
|              | b. Saya memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan                                                                   |                    |   |    |    |     |
| X1.6         | a. Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.                                                                                                            |                    |   |    |    |     |
|              | b. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.                                                                                                 |                    |   |    |    |     |

### Pernyataan untuk Pendapatan

| Sub Variabel | Item                                                                                                  | Alternatif Jawaban |   |    |    |     |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|---|----|----|-----|
|              |                                                                                                       | 5                  | 4 | 3  | 2  | 1   |
|              |                                                                                                       | SS                 | S | KS | TS | STS |
| Y1.1         | a. Saya merasa keuntungan yang didapatkan perusahaan dipengaruhi oleh tenaga kerja yang dimiliki.     |                    |   |    |    |     |
| X1.2         | a. Saya bekerja secara extra agar pimpinan merasa puas.                                               |                    |   |    |    |     |
| X1.3         | a. Pendapatan utama perusahaan bersumber dari produk oleh-oleh yang dijual.                           |                    |   |    |    |     |
|              | b. Pengunjung lebih terfokus ke produk oleh-oleh yang dijual dibandingkan dengan berkunjung ke Resto. |                    |   |    |    |     |
| X1.4         | a. Setiap tahun perusahaan memberikan cuti pada semua karyawannya.                                    |                    |   |    |    |     |
|              | b. Kebersihan lingkungan tempat saya bekerja sudah cukup baik.                                        |                    |   |    |    |     |

| Correlations |                     |      |       |      |      |       |       |       |       |      |       |       |       |        |
|--------------|---------------------|------|-------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|--------|
|              |                     | K1   | K2    | K3   | K4   | K5    | K6    | K7    | K8    | K9   | K10   | K11   | K12   | TOTAL  |
| K1           | Pearson Correlation | 1    | .293  | .121 | .323 | .167  | .390* | .249  | .425* | .108 | .412* | .274  | .230  | .628** |
|              | Sig. (2-tailed)     |      | .110  | .516 | .077 | .368  | .030  | .177  | .017  | .564 | .021  | .136  | .213  | .000   |
|              | N                   | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31   | 31    | 31    | 31    | 31     |
| K2           | Pearson Correlation | .293 | 1     | .088 | .222 | .376* | .147  | .133  | .301  | .197 | .244  | .255  | .234  | .532** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .110 |       | .638 | .231 | .037  | .429  | .476  | .100  | .288 | .186  | .166  | .205  | .002   |
|              | N                   | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31   | 31    | 31    | 31    | 31     |
| K3           | Pearson Correlation | .121 | .088  | 1    | .247 | .214  | .298  | .375* | .131  | .138 | .336  | .428* | .111  | .541** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .516 | .638  |      | .181 | .248  | .104  | .037  | .484  | .459 | .065  | .016  | .552  | .002   |
|              | N                   | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31   | 31    | 31    | 31    | 31     |
| K4           | Pearson Correlation | .323 | .222  | .247 | 1    | .125  | .162  | .489* | .221  | .260 | .022  | .268  | -.010 | .552** |
|              | Sig. (2-tailed)     | .077 | .231  | .181 |      | .502  | .382  | .005  | .232  | .159 | .904  | .145  | .956  | .001   |
|              | N                   | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31   | 31    | 31    | 31    | 31     |
| K5           | Pearson Correlation | .167 | .376* | .214 | .125 | 1     | .017  | .257  | .316  | .342 | .095  | .121  | .106  | .468** |

|     |                     |       |      |       |       |      |       |      |       |      |      |       |       |        |
|-----|---------------------|-------|------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|------|-------|-------|--------|
|     | Sig. (2-tailed)     | .368  | .037 | .248  | .502  |      | .926  | .162 | .083  | .060 | .611 | .516  | .569  | .008   |
|     | N                   | 31    | 31   | 31    | 31    | 31   | 31    | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31     |
| K6  | Pearson Correlation | .390* | .147 | .298  | .162  | .017 | 1     | .073 | .373* | .054 | .268 | .200  | .116  | .487** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .030  | .429 | .104  | .382  | .926 |       | .694 | .039  | .772 | .145 | .281  | .535  | .005   |
|     | N                   | 31    | 31   | 31    | 31    | 31   | 31    | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31     |
| K7  | Pearson Correlation | .249  | .133 | .375* | .489* | .257 | .073  | 1    | .145  | .166 | .241 | .404* | .336  | .618** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .177  | .476 | .037  | .005  | .162 | .694  |      | .436  | .373 | .191 | .024  | .065  | .000   |
|     | N                   | 31    | 31   | 31    | 31    | 31   | 31    | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31     |
| K8  | Pearson Correlation | .425* | .301 | .131  | .221  | .316 | .373* | .145 | 1     | .243 | .079 | .270  | .337  | .601** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .017  | .100 | .484  | .232  | .083 | .039  | .436 |       | .187 | .673 | .142  | .064  | .000   |
|     | N                   | 31    | 31   | 31    | 31    | 31   | 31    | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31     |
| K9  | Pearson Correlation | .108  | .197 | .138  | .260  | .342 | .054  | .166 | .243  | 1    | .061 | .311  | .262  | .471** |
|     | Sig. (2-tailed)     | .564  | .288 | .459  | .159  | .060 | .772  | .373 | .187  |      | .743 | .088  | .155  | .008   |
|     | N                   | 31    | 31   | 31    | 31    | 31   | 31    | 31   | 31    | 31   | 31   | 31    | 31    | 31     |
| K10 | Pearson Correlation | .412* | .244 | .336  | .022  | .095 | .268  | .241 | .079  | .061 | 1    | -.004 | .369* | .476** |



|                                                              |                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .021  | .186  | .065  | .904  | .611  | .145  | .191  | .673  | .743  |       | .982  | .041  | .007   |
|                                                              | N                   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     |
| K1<br>1                                                      | Pearson Correlation | .274  | .255  | .428* | .268  | .121  | .200  | .404* | .270  | .311  | -.004 | 1     | .121  | .565** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .136  | .166  | .016  | .145  | .516  | .281  | .024  | .142  | .088  | .982  |       | .518  | .001   |
|                                                              | N                   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     |
| K1<br>2                                                      | Pearson Correlation | .230  | .234  | .111  | -.010 | .106  | .116  | .336  | .337  | .262  | .369* | .121  | 1     | .483** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .213  | .205  | .552  | .956  | .569  | .535  | .065  | .064  | .155  | .041  | .518  |       | .006   |
|                                                              | N                   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     |
| TO<br>TA<br>L                                                | Pearson Correlation | .628* | .532* | .541* | .552* | .468* | .487* | .618* | .601* | .471* | .476* | .565* | .483* | 1      |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .000  | .002  | .002  | .001  | .008  | .005  | .000  | .000  | .008  | .007  | .001  | .006  |        |
|                                                              | N                   | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31    | 31     |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |        |

### Correlations

|    |                     | D1 | D2   | D3   | D4   | D5   | D6   | TOTAL  |
|----|---------------------|----|------|------|------|------|------|--------|
| D1 | Pearson Correlation | 1  | .276 | .206 | .152 | .077 | .262 | .597** |

|       |                     |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .132   | .267   | .414   | .682   | .155   | .000   |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| D2    | Pearson Correlation | .276   | 1      | .200   | -.024  | .196   | .276   | .556** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .132   |        | .280   | .900   | .290   | .132   | .001   |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| D3    | Pearson Correlation | .206   | .200   | 1      | .200   | .373*  | .067   | .562** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .267   | .280   |        | .280   | .039   | .720   | .001   |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| D4    | Pearson Correlation | .152   | -.024  | .200   | 1      | .196   | .276   | .516** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .414   | .900   | .280   |        | .290   | .132   | .003   |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| D5    | Pearson Correlation | .077   | .196   | .373*  | .196   | 1      | .077   | .574** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .682   | .290   | .039   | .290   |        | .682   | .001   |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| D6    | Pearson Correlation | .262   | .276   | .067   | .276   | .077   | 1      | .597** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .155   | .132   | .720   | .132   | .682   |        | .000   |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .597** | .556** | .562** | .516** | .574** | .597** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .001   | .001   | .003   | .001   | .000   |        |
|       | N                   | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     | 31     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .775             | 12         |

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .575             | 6          |

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .419 <sub>a</sub> | .176     | .147              | 1.619                      |

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN

b. Dependent Variable: PENINGKATAN PENDAPATAN PERUSAHAAN

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                                |       |      |                                 |             |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            |                                | t     | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B |             | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Standardized Coefficients Beta |       |      | Lower Bound                     | Upper Bound | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)                  | 14.163     | 4.303                          | 3.291 | .003 | 5.363                           | 22.964      |                         |       |
|                           | KINERJA KARYAWAN            | .214       | .086                           | .419  | .019 | .038                            | .389        | 1.000                   | 1.000 |

a. Dependent Variable: PENINGKATAN PENDAPATAN PERUSAHAAN



