

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa Tangerang”, maka penulis dapat menarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,725 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,343 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

3. Pengaruh Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,950 > 2,042$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang artinya Komunikasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari pengujian simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $51,100 > 2,092$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komunikasi (X3) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diterima.

B. Saran

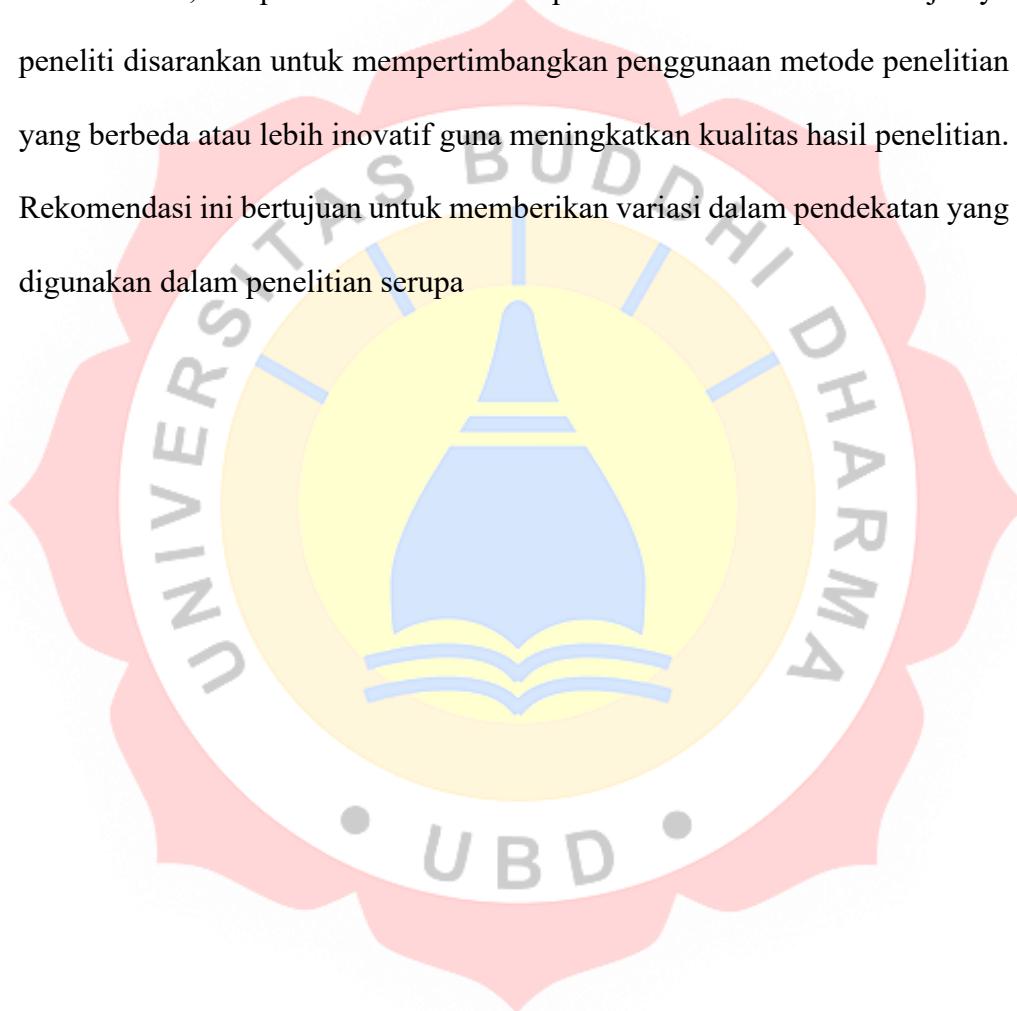
Berdasarkan dari hasil analisis penelitian dan kesimpulan yang ada, maka penulis memiliki beberapa saran yang diberikan untuk organisasi maupun penulis selanjutnya, sebagai berikut:

1. Saran Untuk Organisasi

Pimpinan Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa dapat memberikan bonus atau penghargaan sebagai motivasi kerja bagi para karyawan yang berprestasi. Karena dengan adanya bonus atau penghargaan, karyawan dapat termotivasi untuk menjadi lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya untuk komunikasi di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa dapat lebih terjalin dengan baik, secara horizontal (atasan dengan bawahan atau sebaliknya) ataupun secara vertikal (sesama rekan kerja atau yang memiliki kedudukan yang sama), karena dengan adanya komunikasi yang baik organisasi akan dengan mudah mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel menjadi lima variabel, ataupun menambahkan responden lebih dari 150. Selanjutnya peneliti disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan metode penelitian yang berbeda atau lebih inovatif guna meningkatkan kualitas hasil penelitian. Rekomendasi ini bertujuan untuk memberikan variasi dalam pendekatan yang digunakan dalam penelitian serupa



DAFTAR PUSTAKA

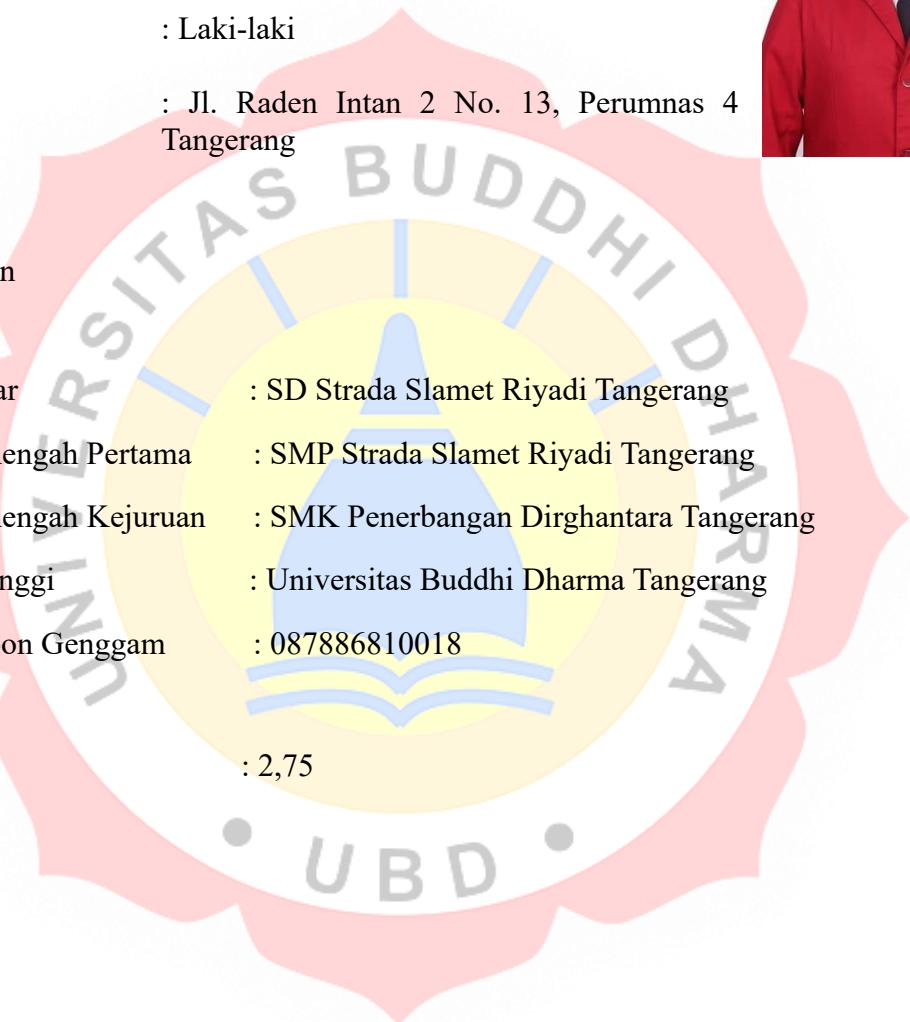
- azmi, r. a., & rahayu, m. (2022). *pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt.mondy inti persada bandar lampung.*
- damanik, d., & boimau, f. a. (2019, juni). pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di human resource department hotel veranda jakarta. *jurnal sains terapan pariwisata*, 4(2).
- dasvil. (2019). *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. chandra karya sukses.*
- efendi, e., ayubi, m., & aulia, n. (2023). model-model komunikasi linear. *jurnal pendidikan dan konseling*, 5(1).
- ghosh, p. p. (2021). *principles and practices of management*. new delhi: laxmipublications pvt. limited.
- hakim, & alfiyah, m. (2021, februari). pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten cilacap. *jurnal uigm*, 6(1).
- hasibuan. (2013). *manajemen sumber daya manusia* (7th ed.). jakarta: pt. bumi aksara.
- herlina, t., rabiulkhri, m., wulanda, n., adriant, r., & romadhon, m. r. (2022, oktober). pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *jamb : jurnal aplikasi manajemen dan bisnis*, 3(1).
- khaerani, i., & riski, m. s. (2021, oktober). pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. smart multi finance cabang sangatta. *jurnal akuntansi manajemen madani*, 7(2).
- mulat, d., budianto, j. t., & tasidjawa, m. (2021, juni). pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan prodia health care di bintaro tangerang selatan. *humanis (humanities, management, and science proceedings)*, 1(2).
- mulyadi, yusuf, m., ariska, e., & zalikha. (2024, mei). analisis pengaruh komunikasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada rsud rantauprapat. *jurnal mahasiswa ekonomi & bisnis*, 4(2).

- nurmala, s. u. (2020). *proses kegiatan rekrutment di yayasan pengembangan anak indonesia (ypai)*.
- prawiyogi, a. g., sadiah, t. l., purwanugraha, a., & elisa, p. n. (2021). penggunaan media big book untuk menumbuhkan minat baca siswa di sekolah dasar. *jurnal basicedu*, 5(1).
- putri, d. m. (2023). pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan pada pt. crs i (perseroanterbatas citra riau sarana i) di desa bumi mulyakecamatan logas tanah darat kabupaten kuantansinggingi. *juhanperak*.
- putri, n., & priyowidodo, a. (2024). pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. modern multi kemasindo. *emabi : ekonomi dan manajemen bisnis*, 3(2).
- quinta, f. j., & bernarto, i. (2021). pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz. *jurnal administrasi bisnis (jab)*, 11(2).
- sarinah, m. (2017). *pengantar manajemen*. yogyakarta: deepublish.
- sawitri, j., basalamah, s., nasir, m., & murfat, m. z. (2022, july). motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai (studi kasus di bandara i laga ligo bua kota palopo). *center of economic student journal*, 5(3). doi:<https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- siregar, e. m. (2022). *pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, semangat kerja, komunikasi, dan pelatihan kerja terhadap pengembangan karir karyawan pada pt. trafoindo prima perkasa*. tangerang.
- suryani, i., bakiyah, h., & isnaeni, m. (t.thn.). strategi public relations pt honda megatama kapuk dalam customer relations. *journal bsi*.
- susanto, n. (2023, april). pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pizza hut delivery tangerang selatan. *scientific journal of reflection: economic, accounting, management and business*, 6(2).
- suwarsa, t., & hasibuan, a. r. (2021). pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota padangsiderman periode 2018-2020. *jurnal akuntansi*, 14(2).
- syamtoro, b., wahidah, n. r., & kencana, p. n. (2024). pengaruh strategi promosi dan pelayanan terhadap keputusan pemilihan jasa pada pt. bina edu pratama. *jurnal ilman: jurnal ilmu manajemen*, 12(1).

- tarigan, b., & priyanto, a. a. (2021). pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada pt bank dbs tangerang selatan. *wacana ekonomi : jurnal ekonomi, bisnis dan akuntansi*, 20(1). doi:<https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- wibowo, f. p., & widiyanto, g. (2019, may). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan tom's silver yogyakarta. *primanomics : jurnal ekonomi dan bisnis*, 17(2), 146. doi:<https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- wijaya, h., alamsyah, r., & supriyanto, f. (2024, juli 1). pengaruh fasilitas kantor dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat perumda tirta randik kecamatan sekayu. *jurnal manajemen kompeten*, 7(1).
- wulandari, a., hr, s., & anwar, s. (2020, november). pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai satuan pelayanan uppkb losarang bptd wilayah ix provinsi jawa barat. *jurnal investasi*, 6(2).
- wulandari, n., & mustam, m. (t.thn.). analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan tembalang kota semarang. *journal undip*.
- yuzarni, r., deltu, s. n., & anugrah, a. (2022, juni). kajian literatur : peran fungsi manajemen sumber daya manusia terhadap bisnis jasa makanan. *journal of food and culinary*, 5(1).

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Handian Putra
Tempat/Tanggal Lahir	: Tangerang, 27 Oktober 2001
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Alamat Rumah	: Jl. Raden Intan 2 No. 13, Perumnas 4 Tangerang
Riwayat Pendidikan	<ul style="list-style-type: none">– Sekolah Dasar : SD Strada Slamet Riyadi Tangerang– Sekolah Menengah Pertama : SMP Strada Slamet Riyadi Tangerang– Sekolah Menengah Kejuruan : SMK Penerbangan Dirgantara Tangerang– Perguruan Tinggi : Universitas Buddhi Dharma Tangerang– Nomor Telepon Genggam : 087886810018
IPK Terakhir	: 2,75



Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekolah Shekinah Transformasi Bangsa”**, saya Herryadi mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Setiap jawaban yang saudara/i berikan akan sangat bermanfaat untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian :

1. Berikan tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan Anda.
2. Dalam menjawab pernyataan kuesioner ini, sebaiknya Anda memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya.
3. Ada lima (5) alternatif jawaban, yaitu :
 - a. SS berarti Sangat Setuju = 5
 - b. S berarti Setuju = 4
 - c. KS berarti Kurang Setuju = 3
 - d. TS berarti Tidak Setuju = 2
 - e. STS berarti Sangat Tidak Setuju = 1

Data Responden

1. Nama : _____

2. Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

3. Usia : () ≤ 25 tahun () 26-30 tahun () 31-35 tahun

() ≥ 36 tahun

4. Tingkat Pendidikan : () SMA / SMK () S1

() D1-D3 () S2

5. Lama Bekerja : () 6 bulan – 1 tahun () 2 tahun – 3 tahun () \geq 3 tahun

Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
		5	4	3	2	1
1.	Organisasi memberikan kesempatan pada karyawan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
2.	Pimpinan akan memberikan sebuah penghargaan jika saya semangat bekerja					
3.	Motivasi dari pimpinan dapat membuat saya semangat bekerja					
4.	Saya merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan ini					
5.	Saya merasa senang bila mengabdikan saya selama bekerja diakui organisasi	I	I			
6.	Saya termotivasi untuk meningkatkan jabatan saya di organisasi dan saya akan bertanggung jawab	I	I	I		
7.	Pimpinan tidak pernah memberikan apresiasi apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan					
8.	Kompensasi yang saya terima sepadan dengan apa yang saya kerjakan					
9.	Saya selalu memberikan prestasi yang baik dalam bekerja					
10.	Kurang terpenuhinya kebutuhan dan keinginan karyawan di tempat kerja					

Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
		5	4	3	2	1
1.	Ventilasi kurang memadai di ruangan Kerja					
2.	Penerangan di tempat kerja memiliki cahaya yang bagus					
3.	Kebersihan dan kerapian di tempat kerja kurang terjaga					
4.	Ketersediaan fasilitas kerja yang cukup memadai					
5.	Tidak adanya upaya mengurangi unsur kebisingan di tempat kerja					
6.	Adanya penekanan tugas membuat karyawan menjadi lebih bertanggung jawab					
7.	Kurang adanya kerja sama di tempat kerja antar rekan kerja					
8.	Dukungan dan bimbingan dari pimpinan membuat saya mengalami peningkatan kinerja					
9.	Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
10.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada saya					

Komunikasi (X3)

No.	Pernyataan	(SS) 5	(S) 4	(KS) 3	(TS) 2	(STS) 1
1.	Sifat akan keterbukaan tidak dibutuhkan dalam diri karyawan agar komunikasi antar rekan kerja sejalan					
2.	Saya memiliki rasa empati jika melihat rekan kerja saya sedang mengalami kesulitan baik di dalam pekerjaan maupun pribadi					
3.	Karyawan tidak perlu saling memberikan dukungan kepada rekan jika sedang mengalami kesulitan					
4.	Komunikasi dengan pimpinan tidak berjalan dengan lancar					
5.	Saya merasa senang jika komunikasi menjadi efektif dan mempunyai kesamaan dalam topik					
6.	Karyawan perlu memiliki sifat kepositifan dalam menghadapi suatu permasalahan dalam bekerja, dan mencoba mencari jalan keluarnya					
7.	Saya merasa senang jika komunikasi dengan bawahan selalu memberi saran mengenai pekerjaan					
8.	Komunikasi dengan sesama rekan kerja kurang terjalin dengan baik dan harmonis					
9.	Saya selalu berbagi informasi tentang pekerjaan kepada rekan kerja					
10.	Saya memiliki rasa kebijaksanaan dan kesopanan dalam memilih kata yang					

	tepat dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja					
--	--	--	--	--	--	--



Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	(SS) 5	(S) 4	(KS) 3	(TS) 2	(STS) 1
1.	Saya selalu berusaha memberikan performa yang terbaik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
2.	Saya kurang tertantang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
3.	Saya selalu bekerja berdasarkan Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang berlaku					
4.	Saya tidak selalu berusaha untuk mencapai tujuan dengan optimal					
5.	Standar Operasional Perusahaan berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan					
6.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
7.	Saya merasa puas apabila saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Saya tidak berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline					
9.	Saya kurang mampu menjalin kerja sama yang baik dengan rekan kerja					
10.	Saya tidak memiliki keterampilan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					