

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Bab ini juga mencakup implikasi manajerial, keterbatasan dan kekurangan penelitian, saran, serta potensi pengembangan untuk penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama.

#### **4.5 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Lembaga *National Single Window* Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan pada Lembaga *National Single Window* Kota Jakarta.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Lembaga *National Single Window* Kota Jakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja yang diberikan oleh karyawan pada Lembaga *National Single Window* Kota Jakarta.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Lembaga *National Single Window* Kota Jakarta. Hal ini

menunjukkan semakin tinggi tingkat kenyamanan lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Lembaga *National Single Window* Kota Jakarta.

#### **4.6 Implikasi Manajerial**

Hasil analisis deskriptif kompensasi pada Lembaga *National Single Window* Jakarta termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, karyawan menilai sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi nilai terendah terdapat pada aspek pemberian kompensasi terhadap pekerjaan tambahan yang sudah terdapat pada kategori cukup tinggi namun masih dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sekretariat Lembaga *National Single Window* Jakarta perlu melakukan evaluasi terhadap frekuensi tugas tambahan dan beban kerja yang diberikan. Sekretariat Lembaga *National Single Window* Jakarta dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan rencana pemberian kompensasi yang lebih berorientasi pada kinerja. Secara keseluruhan Sekretariat Lembaga *National Single Window* perlu untuk mempertahankan sistem pemberian kompensasi karena responden sudah menilai tinggi kompensasi yang diberikan.

Hasil analisis deskriptif motivasi pada Lembaga *National Single Window* Jakarta termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, karyawan menilai organisasi sudah menjaga karyawannya agar tetap termotivasi, aspek pemberian peluang jenjang karir yang adil dan pemberian pengakuan terhadap kinerja sudah baik dalam kategori cukup tinggi namun masih di bawah rerata tinggi sehingga

masih dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi perlu untuk melakukan pengembangan program penghargaan yang dapat memberikan pengakuan kepada karyawan yang mencapai hasil luar biasa dan menyediakan program pelatihan secara berkala untuk membantu karyawan meningkatkan kemampuannya sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dan dapat bersaing.

Hasil analisis deskriptif lingkungan kerja pada Lembaga *National Single Window* Jakarta termasuk dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan karyawan menilai organisasi sudah memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan baik untuk bekerja. Seluruh aspek pernyataan yang terdapat pada variabel lingkungan kerja sudah dalam kategori tinggi. Oleh karena itu organisasi perlu untuk mempertahankannya dengan menjaga hubungan antar pimpinan dan karyawan yang harmonis serta mendukung. Organisasi diharapkan untuk memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan dengan cara seperti memberikan program cuti yang memadai dan mengurangi penambahan pekerjaan setelah jam bekerja usai. Dengan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan akan lebih nyaman untuk memberikan kinerja terbaik.

#### **4.7 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki batasan dan kekurangan tertentu. Informasi mengenai batasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi

pembaca dan juga penelitian selanjutnya. Keterbatasan dari penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan LNSW secara *online*, sehingga peneliti kurang melakukan pengawasan langsung terhadap responden sehingga responden yang tidak jelas dengan kalimat pernyataan yang membingungkan tidak dapat menanyakan penjelasan kepada peneliti.
2. Penelitian ini dilakukan dengan meneliti pandangan umum dari 58 sampel yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun dengan jumlah minimal pengumpulan sampel sebanyak 57 sampel. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengumpulkan sampel lebih banyak dari jumlah minimal agar dapat mewakili persepsi sebenarnya

#### **4.8 Saran**

Berdasarkan berbagai keterbatasan dan kekurangan dari peneliti yang telah diinformasikan di atas, berikut berbagai hal yang dapat dikembangkan dalam penelitian sejenis:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan proses pengisian kuesioner secara *offline* sehingga dapat melakukan pengawasan secara langsung sehingga jika terdapat pernyataan yang tidak jelas dapat ditanyakan kepada peneliti.

2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengumpulkan sampel lebih banyak dari jumlah minimal sehingga dapat mewakili keadaan sebenarnya dan menjadikan hasilnya lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abebe, H. (2018). Effect Of Compensation On Employee Productivity In The Case Of Kality Foods Manufacturing Factory, Addis Ababa.
- Amin, B. M. (2022). The Effect of Financial and Non-Financial Rewards on Executives' Performance in Manufacturing Firms.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance, 4th Edition*. London: Kogan Page.
- Bohlander, S. &. (2016). *Managing Human Resources, 17th Edition*. Boston: Cengage Learning.
- Bushiri, C. (2014). The Impact Of Working Environment In Employees' Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam Region.
- Economy, T. G. (2022). Retrieved from [https://www.theglobaleconomy.com/rankings/public\\_services\\_index/](https://www.theglobaleconomy.com/rankings/public_services_index/).
- Elnaga. (2013). Exploring the link between job motivation, work environment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (1st ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz Muhammad Imran Shafi, Z. A. (2020). The Impact of Workplace Environment on Employees' Productivity: A Case of Insurance Companies in Karachi, Pakistan. *Educational Research International*.
- Jayaweera, T. (2014). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*.
- Judge. (2017). Organizational Behavior: Motivation, Job Satisfaction, and Job Involvement. *Salemba Four*.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawati, A. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan Pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Repository Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Martoyo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Pemerintah Yogyakarta.

- Newman, M. d. (2016). *Compensation, 12th Edition*. New York City: McGraw-Hill Education.
- Nguyen, L. (2017). The Impact Of Employees Motivation On Organizational Effectiveness.
- Ogunnaike, W. (2015). Employee Relations Strategy: Implication for Performance in Lagos State University, South-West, Nigeria. *The Journal of Human and Work*.
- Omari. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*.
- Priyono. (2016). *Penelitian Kualitatif di Manajemen dan Bisnis*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rasheed. (2020). Perceived Compensation Fairness, Job Design, and Employee Motivation: The Mediating Role of Working Environment. *South Asian Journal of Management Sciences*.
- Sagala, R. &. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siddiqi. (2018). Impact of work environment, compensation and motivation on the performance of employees in the insurance companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*.
- Sinaga, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Universitas Putera Batam*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Zebua, G. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow dan Implikasinya. *Jurnal Pendidikan Matematika*.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 Kuesioner

Perkenalkan nama saya Naftalino Marwaga Andready. Saya adalah mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika pada Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Nasional Single Window Kota Jakarta”**. Berhubungan dengan hal tersebut saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner di bawah ini dengan sejujurnya. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih.

Nama :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

### INFORMASI KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dimohon untuk menjawab pertanyaan yang diajukan di bawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai opini dan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari. Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara/Saudari diklasifikasikan menjadi pilihan jawaban yaitu, **STS** (Sangat Tidak Setuju), **TS** (Tidak Setuju), **N** (Netral), **S** (Setuju) **SS** (Sangat Setuju).

#### Bagian I : Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Tempat saya bekerja memiliki pencahayaan yang tepat.	STS	TS	N	S	SS
2	Suhu ruangan tempat saya bekerja membuat saya nyaman dan mendukung aktivitas untuk bekerja.	STS	TS	N	S	SS
3	Tata letak kantor sudah sesuai dan efisien.	STS	TS	N	S	SS
4	Ruangan tempat saya bekerja memiliki kenyamanan yang baik.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan saya.	STS	TS	N	S	SS
6	Rekan kerja yang lain memiliki hubungan yang baik dengan saya.	STS	TS	N	S	SS

#### Bagian II : Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
----	------------	--------------------	--	--	--	--



1	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya sudah mendapatkan gaji yang sesuai beban kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan yang dikerjakan.	STS	TS	N	S	SS
5	Penghasilan saya mencukupi untuk kehidupan sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
6	Tempat kerja saya menyediakan peluang jenjang yang baik dan adil.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain dalam pengembangan diri.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya mendapatkan dukungan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan baik.	STS	TS	N	S	SS

### BAGIAN III : Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Insentif bisa membuat kinerja saya lebih baik.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya mendapatkan bonus tambahan atas terselesaikannya tugas tambahan dari tempat saya bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Menurut saya semua karyawan dengan posisi yang sama harus dibayar dengan gaji yang sama dan dibedakan dari pendapatan insentif terkait kinerja karyawan itu sendiri.	STS	TS	N	S	SS
4	Pemberian kompensasi non-finansial mendukung saya untuk lebih berkembang.	STS	TS	N	S	SS
5	Nilai dari kompensasi finansial lebih berharga dibandingkan kompensasi non-finansial.	STS	TS	N	S	SS

### BAGIAN IV : Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1	Kualitas pekerjaan saya dapat membuat rekan kerja termotivasi dengan cara saya bekerja.	STS	TS	N	S	SS
2	Jumlah ketidakhadiran karyawan di tempat kerja saya rendah.	STS	TS	N	S	SS
3	Menurut saya para pekerja sudah bekerja dengan fasilitas yang mendukung.	STS	TS	N	S	SS

4	Saya senang berinisiatif untuk melakukan pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
---	---	-----	----	---	---	----

## Lampiran 2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Variabel Kompensasi

#### a. Uji Validitas

		K1 X1	K2	K3	K4	K5	total X1
K1 X1	Pearson Correlation	1	.141	.406**	.400**	.490**	.688**
	Sig. (2-tailed)		.293	.002	.002	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
K2	Pearson Correlation	.141	1	.312*	.116	.176	.548**
	Sig. (2-tailed)	.293		.017	.386	.187	.000
	N	58	58	58	58	58	58
K3	Pearson Correlation	.406**	.312*	1	.571**	.489**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
K4	Pearson Correlation	.400**	.116	.571**	1	.399**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.386	.000		.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58
K5	Pearson Correlation	.490**	.176	.489**	.399**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.187	.000	.002		.000
	N	58	58	58	58	58	58
total X1	Pearson Correlation	.688**	.548**	.798**	.695**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

#### b. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

## 2. Variabel Motivasi

### a. Uji Validitas

		Correlations								
		M1 X2	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	Total x2
M1 X2	Pearson Correlation	1	.589**	.298*	.398**	.087	.203	.134	.443**	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.002	.514	.126	.314	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M2	Pearson Correlation	.589**	1	.464**	.585**	.301*	.369**	.280*	.395**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.022	.004	.034	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M3	Pearson Correlation	.298*	.464**	1	.304*	.796**	.147	.778**	.273*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.021	.000	.270	.000	.038	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M4	Pearson Correlation	.398**	.585**	.304*	1	.194	.412**	.213	.401**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.021		.144	.001	.109	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M5	Pearson Correlation	.087	.301*	.796**	.194	1	.127	.848**	.299*	.717**

	Sig. (2-tailed)	.514	.022	.000	.144		.341	.000	.023	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M6	Pearson Correlation	.203	.369**	.147	.412**	.127	1	.278*	.089	.505**
	Sig. (2-tailed)	.126	.004	.270	.001	.341		.034	.506	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M7	Pearson Correlation	.134	.280*	.778**	.213	.848**	.278*	1	.246	.746**
	Sig. (2-tailed)	.314	.034	.000	.109	.000	.034		.062	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
M8	Pearson Correlation	.443**	.395**	.273*	.401**	.299*	.089	.246	1	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.038	.002	.023	.506	.062		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total x2	Pearson Correlation	.559**	.741**	.792**	.655**	.717**	.505**	.746**	.557**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

## b. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	8

### 3. Variabel Lingkungan Kerja

#### a. Uji Validitas

Correlations

		LK1 X3	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	Total X3
LK1 X3	Pearson Correlation	1	.311*	.456**	.201	.473**	.365**	.644**
	Sig. (2-tailed)		.017	.000	.130	.000	.005	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
LK2	Pearson Correlation	.311*	1	.354**	.385**	.344**	.273*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.017		.006	.003	.008	.038	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
LK3	Pearson Correlation	.456*	.354**	1	.564**	.500**	.372**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.000	.000	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
LK4	Pearson Correlation	.201	.385**	.564**	1	.576**	.465**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.130	.003	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
LK5	Pearson Correlation	.473*	.344**	.500**	.576**	1	.445**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
LK6	Pearson Correlation	.365*	.273*	.372**	.465**	.445**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005	.038	.004	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Total X3	Pearson Correlation	.644*	.622**	.772**	.764**	.786**	.673**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	58	58	58	58	58	58	58

## b. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	6

## 4. Variabel Kinerja Karyawan

### a. Uji Validitas

#### Correlations

		KK1 Y	KK2	KK3	KK4	Total Y
KK1 Y	Pearson Correlation	1	.219	.273*	.345**	.603**
	Sig. (2-tailed)		.099	.038	.008	.000
	N	58	58	58	58	58
KK2	Pearson Correlation	.219	1	.883**	.271*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.099		.000	.040	.000
	N	58	58	58	58	58
KK3	Pearson Correlation	.273*	.883**	1	.310*	.876**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000		.018	.000
	N	58	58	58	58	58
KK4	Pearson Correlation	.345**	.271*	.310*	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.008	.040	.018		.000
	N	58	58	58	58	58
Total Y	Pearson Correlation	.603**	.852**	.876**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58

## b. Uji Reliabilitas

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	4

## Lampiran 3 Statistik Deskriptif

### 1. Kompensasi

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
K1	58	1.0	5.0	4.155	.8746
K2	58	1.0	5.0	3.276	1.0727
K3	58	1.0	5.0	3.724	.9137
K4	58	1.0	5.0	3.690	.8420
K5	58	1.0	5.0	3.638	.9119
Valid N (listwise)	58				

### 2. Motivasi

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi X2	58	2.0	5.0	3.741	.6898
M2	58	1.0	5.0	3.621	.8341
M3	58	1.0	5.0	3.534	.9406
M4	58	1.0	5.0	3.379	.8751
M5	58	1.0	5.0	3.724	.8334
M6	58	1.0	5.0	3.328	.8663
M7	58	1.0	5.0	3.672	.9622
M8	58	2.0	5.0	3.845	.6702
Valid N (listwise)	58				

### 3. Lingkungan Kerja

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja X3	58	2.0	5.0	4.017	.7373
LK1	58	2.0	5.0	3.879	.7741
LK2	58	2.0	5.0	3.621	.8549
LK3	58	1.0	5.0	3.672	.8663

LK4	58	2.0	5.0	3.897	.8098
LK5	58	2.0	5.0	3.828	.7288
Valid N (listwise)	58				

#### 4. Kinerja Karyawan

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan Y	58	2.0	5.0	3.397	.8152
KK2	58	1.0	5.0	3.569	.9753
KK3	58	1.0	5.0	3.603	.8774
KK4	58	2.0	5.0	3.862	.6338
Valid N (listwise)	58				

#### Lampiran 4 Regresi Linier Berganda

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 <sup>a</sup>	.652	.632	1.494

a. Predictors: (Constant), Total X3, total X1, Total x2

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.653	3	75.218	33.688	.000 <sup>b</sup>
	Residual	120.571	54	2.233		
	Total	346.224	57			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, total X1, Total x2

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.671	1.538		-.436	.664
	total X1	.246	.080	.316	3.084	.003
	Total x2	.214	.057	.386	3.723	.000
	Total X3	.192	.072	.265	2.662	.010

a. Dependent Variable: Total Y