

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo. Artinya dalam menilai kinerja karyawan tidak melihat komunikasi dan karyawan yang bekerja di PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo. Merupakan karyawan yang telah lebih dari 5 tahun bekerja sehingga, komunikasi yang terjalin sudah cukup baik dan saling mengenal sifat atau karakter satu sama lain.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo. Dikarenakan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo. Melihat dari upah atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan rekan kerja yang baik, karyawan yang berprestasi, pujian dan apresiasi dari atasan.



3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo. Dikarenakan dengan fasilitas kantor dan peralatan kantor yang cukup memadai dan mendukung aktivitas kerja karyawan, serta rekan kerja didalam kantor dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut : Untuk pimpinan dan karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Surabaya Darmo :

1. Sebaiknya komunikasi tetap dipertahankan karena tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo.
2. Sebaiknya Motivasi Pimpinan diharapkan untuk mengatasi permasalahan mengenai pertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, pimpinan seharusnya memberikan sanksi yang tegas apabila karyawan tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik dan benar, dan memberikan reward atau bonus yang sesuai untuk karyawan yang dapat melaksanakan dan memenuhi dan melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan. Misal dengan memberi apresiasi untuk karyawan yang terbaik pada bulan tersebut.
3. Sebaiknya lingkungan kerja tetap dipertahankan karena tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Asuransi Multi Artha Guna Tbk Cabang Surabaya Darmo.



DAFTAR PUSAKA

- Analisa. L.W. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Semarang. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.Vol.1 No.2 (71-72).
- Ardiansyah, Dimas.Okta.2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja .Malang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.Vol.3 Hal :16-18.
- Arikunto, Suharsimi.2012. *Prosedur Penelitian* .Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017.“*Ilmu Komunikasi dan Praktek*”.Bandung .
- Fahmi, Irham.2015. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Fitriyani, Eka Novita. 2017. Pengaruh Persepsi karyawan tentang Penilaian Kinerja, Pengawasan dan Motivasi terhadap Produktivitas CV Gunung Mas Putra Kencana Way Seputih Lampung Tengah. *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*.Vol. 5 No.1. Hal : 30-34.
- Ghozali,Imam.2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Spps Edisi Ketujuh*). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (Edisi Kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hanafi,Bayu. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada PT. BNI LIFEINSURANCE.Jakarta.*Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. Vol.5.No.1 Maret. Hal : 74-85.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Iwan. Krisdianto. 2017. Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon. Banten. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 1. No.2 April Hal : 74-75.
- Jumlah Produk Di PT. Asuransi Multi Artha Guna. 2015. <http://www.mag.co.id/> (Diakses Tgl 12 Maret 2020 : Pk. 20:17)
- Kadarisman.2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan, 2014.Sikap Kerja. Bandung. Alfabeta.



- Kusuma, A.A.2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi Binis*.Vol.3. No.3 Sep Hal : 98-101.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* : Cetakan kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Munth, Kristina. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung.*Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol.3.No.1 April. Hal : 86- 96
- Murdiyanto, A. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Motor Heppy Cabang Jawa Tengah. Semarang. *Jurnal Ekonomi Universitas Stikubank*. Vol.1.No.1 Agts Hal :12-28.
- Nawawi, Hadari.2012. *Manajemen Startegik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta.
- OJK. 2016. *Daftar Perusahaan Asuransi Umum*. <http://www.ojk.go.id/id>, (Diakses Tgl. 12 Maret 2020 : Pk. 11.06)
- Priyatno, Duwi.2010. *Paham Analisis Startistik Data Dengan SPSS*. Meediakom, Jakarta.
- Rahmawati, N.2014. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali.Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3 No.1 Mei. Hal : 31-47.
- _____.2016. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara.e *Jurnal katalogis*.Vol.5.No.1 September.Hal : 212-127.
- Robbins, Stephen.P. 2002. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Lima. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Romli, Komsahrial.2014. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja.Bandung.
- Sembiring. Argica.2017. Pengaruh Komuikasi yang Efektif dan Motivasti Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Taro. Sumatra Utara.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol.1.No.2 Desember. Hal : 69-74.
- Shandy, Bella. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Bandar Lampung.*Jurnal Manajemen Bisnis*.Vol.3.No.2 Desember. Hal : 28-35.



- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Afabeta CV. Bandung.
- Sujarweni. Endrayanto. 2012. *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Sutrisno, Edy. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PRENAMEDIA GROUP.
- Syamsudin, Acep dan Hilda Firmansyah. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta.
- Theodora.O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*. Vol 1 No.1. Hal : 31-47.
- Umam, Khaerul. 2012 *Perilaku organisasi*. Cet. ke-22. Cv . Pusaka Setia. Bandung.
- Wijono, Surtato. 2011. *Psikologi industri dan organisasi (Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia)*. Cetakan Kedua. Jakarta : Prenanda Group.

