

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja Tenaga Kependidikan dengan Religiusitas sebagai Moderasi pada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Kabupaten Jember, maka di peroleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja. Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dapat pula diinterpretasikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada tenaga kependidikan UIN Khas Jember.
2. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja. Jika lingkungan kerja baik, maka semakin tinggi kinerja tenaga kependidikan yang dihasilkan.
3. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa religiusitas tidak memiliki kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel religiusitas tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
4. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa religiusitas tidak memiliki kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel

religiusitas tidak dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

1.2. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi manajemen UIN Khas Jember agar makin memberikan motivasi kerja dengan meningkatkan pemberian pengakuan atas pekerjaan dengan program monitoring pemberian umpan balik pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kependidikan.
2. Bagi manajemen UIN Khas Jember agar memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan melaksanakan kegiatan gathering antar karyawan supaya makin meningkatkan hubungan yang baik antar sesama karyawan.
3. Bagi manajemen UIN Khas Jember agar lebih menerapkan kegiatan mengenai *public practice*, dimana pegawai mampu mengamalkan segala perintah Allah SWT agar dimudahkan dalam menjalankan segala urusan didunia maupun diakhirat.
4. Bagi manajemen UIN Khas Jember agar memberikan pelatihan atau seminar yang dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik yang dimiliki oleh pegawai tenaga kependidikan.
5. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kompetensi agar dapat memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan mix methods (quantitative and qualitative research) agar hasil yang diperoleh dapat lebih akurat, dengan metode ini diharapkan dapat memfasilitasi jawaban – jawaban responden yang lebih luas dan rinci dari jawaban kuesioner. Serta diharapkan juga penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian perbandingan dengan obyek penelitian sejenis, misalnya dengan Universitas Islam Negeri / Swasta di tempat lain.

