

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. Diketahui nilai *Pearson Correlation* antara variable lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja(Y) sebesar 0,527 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$. Dan diperkuat dengan hasil uji t, diketahui nilai t hitung untuk variable lingkungan kerja terhadap perhitungan produktivitas kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ($5,002 > 1,669$). Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,278. Ini artinya bahwa variansi perubahan variable produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas lingkungan kerja (X1) sebesar 27,8%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 27,8%. Ini artinya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

2. Terdapat Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. nilai *Pearson Correlation* antara variable nilai *Pearson Correlation* antara variable pemberian insentif (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,410 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena $0,001 < 0,05$. Dengan diperkuat hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variable lingkungan kerja terhadap perhitungan produktivitas

kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ($3,629 > 1,669$). Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,168. Ini artinya bahwa variasi perubahan variable produktivitas kerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variable bebas pemberian insentif (X1) sebesar 16,8%. Jadi besarnya pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 16,8%. Ini artinya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

3. Terdapat Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variable masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. nilai *Pearson Correlation* antara variable nilai *Pearson Correlation* antara variable masa kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,634 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $0,000 < 0,05$. Dengan diperkuat dengan hasil perhitungan uji t, diketahui nilai t hitung untuk variable masa kerja terhadap perhitungan produktivitas kerja adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai t table ($6,607 > 1,669$). Serta hasil nilai koefisien determinasi sebesar 0,402. Jadi besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah 40,2%. Ini artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

4. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh lingkungan kerja, pemberian insentif dan masa kerja secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah Pati. *R Square* 0,491 maka diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 49,1%. Jadi besarnya pengaruh lingkungan Kerja, pemberian insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja adalah 49,1% sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. serta diperkuat dengan perhitungan uji F, diketahui nilai F hitung adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai F

table ($22,193 > 2,75$). Ini artinya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *reward* (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif pada kinerja karyawan (Y) diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih memiliki banyak keterbatasan yang dapat menimbulkan gangguan terhadap hasil penelitian. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu obyek instansi keuangan mikro syariah atau KSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati.
2. Kurangnya variabel penelitian yang dimasukkan dalam model, sehingga memiliki kontribusi penelitian yang kurang luas.
3. Keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga sehingga penelitian ini kurang maksimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan sumbangan kepada pihak-pihak yang terkait untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di KSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati dari segi lingkungan kerja meskipun dinilai sudah baik, namun ditingkatkan lagi dari segi fisik maupun dari segi psikis, karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu diharapkan KSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati untuk meningkatkan pemberian insentif dan memperhatikan sistem pemberian insentif yang sesuai dengan permasalahan yang ada untuk meminimalkan tingkat absensi karyawan dengan cara memberikan imbalan yang disesuaikan kebutuhan

atau harapan karyawan, yaitu dengan memberikan bonus dan pesangon yang cukup.

2. KSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati harus mampu mempertahankan dan meningkatkan fasilitas-fasilitas lagi yang di butuhkan karyawan serta meningkatkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki serta menekuni pekerjaannya agar supaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan diKSPPS Fastabiq Khoiru Ummah Pati.

