

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel dianggap reliabel dan valid. Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji autokorelasi, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, tidak ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$, memiliki distribusi normal serta tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT BPRS Artha Mas Abadi tentang pengaruh insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, serta berdasarkan pembahasan dari bab-bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Dengan Hasil pengujian statistik parsial (uji t) insentif terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,562 dengan signifikansi 0,016. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,562 > 2,052$) yang berarti bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta signifikansi $0,016 < 0,05$ yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X_1) dengan variabel terikat (Y).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Dengan Hasil pengujian statistik parsial (uji t) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,195 dengan signifikansi 0,037. Dengan demikian $t_{hitung} >$

- t_{tabel} ($2,195 > 2,052$) yang berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta signifikansi $0,037 < 0,05$ yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X_2) dengan variabel terikat (Y).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi. Dengan Hasil pengujian statistik parsial (uji Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan BPRS Artha Mas Abadi diperoleh t_{hitung} sebesar 2,131 dengan probabilitas 0,042. Dengan demikian $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,131 > 2,052$) yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta signifikansi $0,042 < 0,05$ yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel bebas (X_3) dengan variabel terikat (Y).
 4. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Dari hasil statistik simultan (uji F) yaitu untuk variabel bebas (insentif, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja non fisik) menunjukkan hasil F_{hitung} sebesar 116,911 dan nilai F_{tabel} 2,960 dengan nilai signifikansi 0,00.
 5. Persentase pengaruh variabel insentif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 92,9%. Sedangkan sisanya 7,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain.

B. Saran

1. Dari hasil pembahasan diperoleh bahwa nilai insentif diberikan perusahaan terhadap karyawan terbilang layak dan baik, serta sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga perlu kiranya untuk dipertahankan serta ditingkatkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Komitmen organisasi yang ditanamkan pada setiap karyawan cukup baik namun tetap harus dipertahankan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja harus tetap dijaga selalu aman, nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat menerima hak dan kewajiban

yang sesuai yang akan lebih meningkatkan kinerjanya. Manajemen kinerja sesuai kaidah islam merupakan solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil daripada penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.

2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap, dan ilmu yang berkembang tentang faktor-faktor independen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

