

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus. Responden dalam penelitian ini keseluruhan karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus dengan jumlah karyawan 130 orang, dan ditemukan sampel sejumlah 57 karyawan untuk dijadikan responden. Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi Kudus. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dari koefisien regresi sebesar 0,002 dan hasil uji statistik t untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) yang menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,157 > 2,006$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hijab Ar-rafi Kudus.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus.. Semakin tinggi dan baiknya motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan dan kualitas dari produk tersebut.

Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dari koefisien regresi sebesar 0,045 dan hasil uji statistik t untuk variabel bebas motivasi kerja (X_2) yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,070 > 2,006$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus.. Semakin tinggi dan baiknya pengembangan karier

karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas karyawan dan kualitas dari produk tersebut.

Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dari koefisien regresi sebesar 0,023 dan hasil uji statistik t untuk variabel bebas pengembangan karier (X_3) yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,556 > 2,006$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

4. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} 18,396 dan nilai F_{tabel} 2,70, sehingga indikator yang menggambarkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier, secara bersama-sama terbukti berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan menurut prespektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, yang meliputi:

1. Keterbatasan waktu tidak memungkinkan peneliti untuk menguji faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Penggunaan metode survey melalui kuesioner yang diikuti dengan wawancara langsung namun terbatas dengan waktu dikarenakan penelitian dilakukan disaat bulan puasa.

C. Saran-saran

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

1. Bagi karyawan harus terus meningkatkan kualitas diri dan menjaga hubungan baik dengan atasan sehingga dapat tercipta kenyamanan dan keselarasan yang baik antar keduanya.

2. Hal yang terpenting yang tidak boleh dilupakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja juga serta pengembangan karier merupakan modal utama yang dimiliki karyawan yang seharusnya menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi MSDM yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugas masing-masing.
3. Proses dalam memperoleh kinerja yang sesuai harapan tidaklah mudah. Maka dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) harus dilakukan secara efektif, adil dan merata dengan memperhatikan serangkaian tahapan/seleksi penilaian prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga nantinya tidak ada pihak manapun yang merasa dirugikan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi perkembangan usaha.

D. Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan hidayah dan taufik-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tatap tercurah kepada Baginda Rasolullah Muhammad SAW yang kita harapkan syafa'atnya kelak di hari kiamat.

Penulis menyadari meskipun dalam penulisan skripsi ini telah berusaha semaksimal mungkin, namun dalam penulisan ini tidak lepas dari kesalahan dan kekeliruan. Hal itu semata-mata merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi perbaikan yang akan datang untuk mencapai kesempurnaan.

Akhirnya penulis hanya berharap semoga skripsi ini dapat menambah khazanah keilmuan, bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amiin.