

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan skripsi ini yang berjudul “ pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan” (studi pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang) maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil pengujian data memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan pengujian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 2.704$ dan t_{tabel} dicari dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 60 - 2 - 1 = 57$, maka diperoleh $t_{tabel} = 1.67203$, dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} = 2.704 > t_{tabel} = 1.67203$) dan

signifikan dengan nilai sig sebesar 0,009 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,009 < 0,05$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian data memperlihatkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan pengujian yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 4.401$ dan t_{tabel} dicari dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan $df = 60 - 2 - 1 = 57$. Maka diperoleh $t_{tabel} = 1.67203$, dan signifikan dengan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti nilai sig lebih kecil dari taraf sig $0,000 < 0,05$. dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 4.401 > t_{tabel} 1.67203$). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. dengan demikian pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan variabel motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini sesuai dengan pengujian bahwa nilai f_{hitung} sebesar 24.758 dan f_{tabel} dicari dengan $df=60-2-1=57$ maka diperoleh f_{tabel} 3,16, maka dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} (f_{hitung} 24.758 > f_{tabel} 3,16). Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir mempunyai pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,682 yang berarti hubungan antar variabel yaitu kuat karena berada pada interval 0,60 – 0,799 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,465 atau 46,5%. Dan sisanya $100 - 46,5\% = 53,5\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan oleh penulis.

B. Saran-saran

Berdasarkan uraian hasil kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis memberikan beberapa saran yang dapat diajukan penulis dari penelitian yang dilakukan antara lain sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang. Sehingga disarankan kepada perusahaan untuk lebih mempertahankan sistem motivasi yang telah ada serta meningkatkan dorongan secara materi maupun nonmateri. Selain itu perusahaan juga harus lebih memperhatikan pengembangan karir para karyawannya agar para karyawan bisa lebih semangat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga produktivitas kerjanya semakin meningkat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam faktor internal yang digunakan sebagai faktor penentu yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya bisa menambah variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini serta menambah jumlah sampel dalam penelitian dan diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk memilih objek penelitian yang berbeda dari penelitian ini.