

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian lapangan serta pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi, mengenai pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

1. Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 12,927 + 0,505 X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,510 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 51%, sedangkan sisanya sebesar 49 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.045 > 1,677$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikan  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana  $Y = 7,593 + 0,460 X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,790 artinya memiliki hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,624 artinya kinerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti . Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh

nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $8.923 > 1,677$ ) dan diperkuat oleh nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

3. Hasil penelitian Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda  $Y = 6,458 + 0,155 X_1 + 0,357 X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 64% artinya kinerja dipengaruhi oleh Pengembangan karir dan Lingkungan kerja sebesar 64%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $41,724 > 2,790$ ) dan diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian terbukti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Jumlah responden yang berjumlah 52 orang. Jumlah responden yang lebih besar tentunya lebih dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, kemudian faktor kejujuran dalam pengisian

pendapat responden dalam kuesionernya. Atau faktor lain seperti tingkat kejenuhan responden dalam mengisi kuesioner, perasaan responden, psikologis responden.

3. Permasalahan mengenai waktu dalam proses memperoleh literasi yang sesuai.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam pembiayaan syariah BMT Al Fath Ikmi di Tangerang selatan peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan manajemennya, yaitu :

1. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel Pengembangan Karir (X1), dapat dilihat pada indikator penerapan informasi pekerjaan pernyataan nomor 10 dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,63. Sebaiknya pihak perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja karyawan. hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan meningkat.
2. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel Lingkungan Kerja (X2), hal ini dapat dilihat pernyataan nomor 14 dimana diperoleh nilai rata-rata sebesar 3.61. seharusnya Disarankan agar atasan selalu memberikan perhatian yang adil dan merata kepada seluruh karyawan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis, rasa saling menghargai, dan peningkatan motivasi kerja karyawan. .
3. Berdasarkan hasil kuisisioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Bmt Al Fath Ikmi dapat dilihat pada pernyataan nomor 6 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78.

Sebaiknya perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kebiasaan atasan dalam memberikan umpan balik secara rutin kepada karyawan. Umpan balik yang konstruktif akan membantu karyawan memahami kekuatan dan area yang perlu diperbaiki, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.