

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dengan memperhatikan hasil analisis yang berkaitan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat di tarik beberapa kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar termasuk kategori sangat baik. Hasil ini berdasarkan frekuensi relatif kumulatif terbesar pada skor 43 – 50 dengan hasil 75%.
2. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, KCP Tulungagung - Blitar termasuk kategori sangat baik. Hasil ini berdasarkan frekuensi relatif kumulatif terbesar pada skor 43 – 50 dengan hasil 72%.
3. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Tulungagung – Blitar. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan (r) maka “motivasi kerja” dengan “produktivitas kerja karyawan” menunjukkan angka sebesar 0,844. Angka ini menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara X dan Y. Uji hipotesis diperoleh hasil t_{hitung} 12,337 dan nilai sig. 0,000 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga ada hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Tulungagung – Blitar secara searah dan signifikan. Hasil

analisis menggunakan rumus *regresi linier* sederhana diperoleh hasil besarnya pengaruh motivasi 0,844.

B. Saran

1. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang perbankan, PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Tulungagung – Blitar tentunya ingin agar perusahaannya tumbuh dengan pesat. Motivasi pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Tulungagung – Blitar cukup baik, maka pempinan disarankan dapat mempertahankan dan meningkatkan kembali motivasi terhadap karyawannya. Serta dapat mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang berdampak pada tujuan perusahaan.
2. Bagi karyawan dengan mendapatkan motivasi yang maksimal sehingga dapat terus mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja agar tujuan dan target perusahaan dapat terealisasi secara optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya mengingat variabel motivasi pengaruh sebesar R Square 70,7% sedangkan sisanya 29,3%. Sebagai mana masih terdapat variabel-variabel lain untuk diteliti, maka untuk penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di luar variabel motivasi kerja. Variabel lain yang dimaksud yaitu etika kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.