

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian untuk menganalisis hubungan antara variabel *independent* (motivasi kerja dan *emotional spiritual quotient* (ESQ)) terhadap variabel *dependent* (produktivitas kerja karyawan) dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,299 dan nilai beta dalam *unstandardized coefficients* menunjukkan arah positif sebesar 0,359 dengan tingkat signifikan $0,002 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan BMT “NU Sejahtera”-Mangkang, Semarang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap produktivitas kerja karyawan. Dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,484 dan nilai beta dalam *unstandardized coefficients* menunjukkan arah positif sebesar 0,419 dengan tingkat signifikan $0,001 < \alpha 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *emotional spiritual quotient* (ESQ) karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan BMT “NU Sejahtera”-Mangkang, Semarang.

3. Terdapat hubungan yang kuat atau tinggi antara motivasi kerja dan *emotional spiritual quotient* (ESQ) terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,707 ($0,70 < R$ atau Koefisien Korelasi (KK) $< 0,90$). Selain itu, keduanya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh tersebut terlihat dari F_{hitung} (15,497) $> F_{tabel}$ (2,91) dengan tingkat signifikan 0,000 dibawah α 5% yang berarti kedua variabel mempunyai andil dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selain itu ditunjukkan dengan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,468 menandakan terdapat pengaruh sebesar 46,8% antara kedua variabel *independent* terhadap produktivitas kerja karyawan di BMT “NU Sejahtera” - Mangkang, Semarang, sedangkan sisanya 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, dapat diajukan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah termotivasi yaitu dengan niat baik dan benar sebelum bekerja, berusaha untuk selalu takwa dan ikhlas dalam bekerja. Dimana motivasi tersebut terlihat dari semangat karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan

pekerjaannya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan perlu mendukung karyawan agar selalu termotivasi yaitu dapat dilakukan melalui *sharing* disaat *briefing*, pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi baik, atau hal-hal lainnya.

2. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikemukakan bahwa variabel *emotional spiritual quotient* (ESQ) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam mensinergikan IQ, EQ dan SQ sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan dan pengetahuan kepada karyawan mengenai ketentuan-ketentuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing dalam suatu kerjasama untuk mencapai tujuan.

5.3. Penutup

Puji syukur, *Alhamdulillah* penulis panjatkan kehadiran Allah SWT sebagai ungkapan rasa syukur atas segala *rahmat*, *taufiq*, dan *hidayah-Nya* sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik, setelah melalui rentang waktu yang tidak sebentar dengan berbagai macam lika-liku dan rintangan.

Skripsi ini penulis susun dengan segenap hati, penulis menyadari bahwa karya skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan, oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif sangat kami harapkan. Akhir kata hanya

dengan memohon ridha Allah SWT, penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.