

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan. Setelah peneliti melakukan analisis dari bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh keadilan distributif terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,562 > t_{tabel}$  sebesar  $2,022$  dengan taraf signifikansi di bawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0.001 artinya  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan distributif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPB BMT Logam Mulia Klambu grobogan.
2. Terdapat pengaruh keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,514 > t_{tabel}$  sebesar  $2,022$  dengan taraf signifikansi di bawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,016 artinya  $H_a$  diterima,  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPB BMT Logam Mulia Klambu grobogan.
3. Terdapat pengaruh keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan Kudus ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,921 > t_{tabel}$  sebesar  $2,022$  dengan taraf

signifikansi di bawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0.006 artinya  $H_a$  diterima,  $H_o$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keadilan interaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPB BMT Logam Mulia Klambu grobogan.

4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama keadilan distributif keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,667 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,82 dengan taraf signifikansi dibawah 5% atau 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama keadilan distributif keadilan prosedural dan keadilan interaksional terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Logam Mulia Klambu Grobogan.

#### **B. Keterbatasan penelitian**

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini jumlah responden sangat terbatas sehingga hasil penelitian ini kurang maksimal.
2. Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang berdasarkan pada persepsi jawaban responden. Persepsi saat ini dapat berbeda di lain waktu
3. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga penelitian ini kurang maksimal.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya meliputi:

1. Agar kepuasan kerja karyawan tetap meningkat, perlu adanya penghargaan dari perusahaan secara adil sesuai kinerjanya. Dan perusahaan selalu memperhatikan aspek karakteristik individu

karyawannya, karena dalam karakteristik individu antara karyawan satu dengan yang lain berbeda-beda.

2. Perusahaan sebaiknya semakin meningkatkan bentuk pemberian penghargaan yang lebih baik lagi bagi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
3. Untuk memperoleh hasil studi yang lebih baik dan akurat, perlu dilakukan uji tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambahkan variabel yang lebih banyak.

