

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskriptif, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT Megah Megalon Industri.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dan analisis tersebut antara motivasi kerja (Variabel X) dengan produktivitas kerja (Variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 11,11 + 0,105X$.
3. Berdasarkan uji persyaratan analisis dengan uji normalitas galat taksiran dengan rumus Liliefors, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal, yaitu $L_{hitung} = 0,052$ sedangkan $L_{tabel} = 0,089$. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$
4. Perhitungan uji kelinieran regresi disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah berarti (signifikan) karena $F_{hitung} (63,41) > F_{tabel} (3,96)$ dan juga linier karena $F_{hitung} (1,55) < F_{tabel} (1,61)$

5. Uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar 0,627 yang berarti terdapat hubungan positif antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.
6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 39,28% variasi produktivitas kerja ditentukan oleh motivasi kerja dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan yang telah diuraikan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada PT Megah Megalon Industri. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat yang akan terlihat ketika karyawan mampu melakukan pekerjaannya sesuai atau juga melebihi dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator motivasi kerja diperoleh nilai yang paling rendah adalah keinginan. Sedangkan rata-rata hitung skor sub indikator motivasi kerja yang terendah adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dan indikator tertinggi pada motivasi kerja adalah dorongan. Dapat disimpulkan bahwa dorongan dalam diri seseorang

lebih mempengaruhi individu tersebut dalam hal melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Sehingga dorongan pula yang mempengaruhi apakah individu tersebut meningkatkan produktivitas kerjanya atau tidak.

Produktivitas kerja pada karyawan PT Megah Megalon Industri tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat yaitu:

1. Perusahaan diharapkan memberikan bimbingan konseling bagi karyawan.
Hal ini bertujuan agar para karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Keberadaan program konseling menjadi sarana bagi karyawan untuk berkeluh-kesah hingga dapat mencari pemecahan masalah-masalah maupun hambatan yang mereka hadapi baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan
2. Dalam variabel motivasi kerja, sub indikator terendah adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan. Maka dari itu diharapkan agar karyawan lebih aktif untuk memberikan aspirasinya.

3. Untuk mempertahankan karyawannya, penulis memberikan saran bahwa sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawannya terutama faktor sirkulasi udara. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menyebabkan kondisi kerja yang menurun sehingga dapat mempengaruhi menurunnya produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri.
4. Bagi peneliti selanjutnya, masih banyak faktor yang terkait dengan produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang telah dipaparkan dalam identifikasi masalah maupun faktor lain yang tidak dipaparkan. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai pengaruhnya motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.