

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. Tan Ek Tjoan Tangerang, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi dan disiplin kerja untuk menjelaskan produktivitas kerja sebesar 66,2%, sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja. Artinya, jika motivasi tinggi maka produktivitas kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Artinya, jika disiplin kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
 - c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi produksi PT. Tan Ek Tjoan Tangerang. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Serta, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan, maka karyawan harus meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dengan cara bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya setiap waktu dan bekerja sesuai prosedur yang berlaku di perusahaan. Selanjutnya, indikator yang paling rendah adalah indikator dorongan dari luar (*ekstrinsik*) dengan sub indikator yang paling rendah adalah lingkungan. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah hubungan kerja dengan sesama karyawan yang baik membuat saya semangat mencapai target. Hal ini dapat membuktikan bahwa kurang baiknya lingkungan pekerjaan berupa hubungan dengan sesama karyawan sehingga mengakibatkan motivasi menjadi rendah. Dengan demikian para karyawan tidak mempunyai semangat untuk mencapai target karena kurang baiknya hubungan dengan sesama karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya total penilaian disiplin kerja yang paling rendah adalah ketaatan terhadap jam kerja. Hal ini membuktikan bahwa masih banyaknya

karyawan yang belum memiliki kesadaran dan kemauan untuk taat terhadap jam kerja.

Produktivitas kerja PT Tan Ek Tjoan Tangerang tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan hubungan kerja sama karyawan yang baik, perusahaan dapat memfasilitasinya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan seperti forum komunikasi dan *family gathering*. Karyawan pun harus ikut berpartisipasi dalam acara tersebut dan mau untuk lebih bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hubungan kerja dengan sesama karyawan menjadi lebih baik. Dengan kegiatan yang diadakan oleh perusahaan dan adanya kerja sama yang baik dapat menciptakan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik sehingga bisa membuat semangat karyawan menjadi lebih tinggi untuk mencapai produktivitas kerjanya.
2. Untuk meningkatkan kedisiplinan diperusahaan khususnya pada ketaatan terhadap jam kerja, perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan para

karyawan dengan berorientasi pada standar operasional pekerjaan. Selain itu perusahaan bisa memberikan *reward* untuk karyawan yang memiliki nilai disiplin yang tinggi dan *punishment* untuk karyawan yang melanggar ketaatan terhadap jam kerja. Karyawan pun harus bisa ikut menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya di perusahaan dengan bekerja tepat pada waktunya. Hal ini dapat membentuk nilai, norma dan perilaku seluruh pihak perusahaan untuk bekerja sama dalam meningkatkan kedisiplinan dalam jam kerja sehingga produktivitas kerja karyawan dan perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.