

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan, serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Merlynn Park. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Merlynn Park berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,778 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,99006. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan produktivitas kerja.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Merlynn Park berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 4,745 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1,99006. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Merlynn Park berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 80,925 lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3,11. Maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan disiplin kerja dan produktivitas kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel Merlynn Park, semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan pemberian baik motivasi maupun disiplin kerja kepada karyawan yang nantinya akan berimplikasi pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan.

Produktivitas kerja karyawan Hotel Merlynn Park tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, namun ada faktor lain yang memberikan sumbangan pengaruh yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan rata-rata skor indikator yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, variabel motivasi terdapat indikator kebutuhan fisiologis dengan persentase tertinggi sebesar 20%. Kemudian pada variabel disiplin kerja terdapat indikator ketaatan dengan persentase tertinggi sebesar 34%. Pada variabel produktivitas kerja terdapat indikator kuantitas kerja dengan persentase tertinggi sebesar 43%. Besarnya persentase pada indikator setiap variabel menjelaskan bahwa indikator kebutuhan fisiologi pada motivasi dan indikator ketaatan pada disiplin kerja berpengaruh besar terhadap indikator kuantitas kerja pada produktivitas kerja karyawan.

Maka dari itu hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu untuk memberikan motivasi berupa pemenuhan kebutuhan fisiologi kepada karyawan serta meningkatkan ketaatan agar kedisiplinan karyawan terjaga sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut adalah:

1. Terdapat indikator terendah dari variabel motivasi yaitu kebutuhan rasa aman dengan persentase sebesar 19%. Maka dari itu perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memenuhi kebutuhan akan rasa aman bagi karyawan seperti lingkungan kerja yang bersih, aman, dan lebih jauh lagi terdapat jaminan pasca pension sehingga merasa aman secara finansial.
2. Terdapat indikator terendah dari variabel disiplin kerja yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, dan tanggung jawab dengan persentase sebesar 22%. Maka dari itu perusahaan sebaiknya mengutamakan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja maka produktivitas akan meningkat, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Pemanfaatan sarana kantor dengan baik dan disiplin juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Tanggung jawab dalam

menyelesaikan pekerjaan juga harus ditingkatkan agar produktivitas meningkat. Karyawan yang bertanggung jawab akan berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan usaha yang semaksimal mungkin.

3. Terdapat indikator terendah dari variabel produktivitas kerja yaitu indikator kreativitas dengan persentase sebesar 20%. Maka dari itu perusahaan sebaiknya lebih menanamkan kreatifitas pada karyawan sehingga dalam penyelesaian tugas, karyawan dapat mencari cara yang terbaik untuk memaksimalkan produktivitas mereka.