

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT TRC, maka beberapa hal yang bisa penulis jadikan kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Motivasi kerja menunjukkan dengan nilai yang tinggi. Hal ini diartikan bahwa motivasi masih harus ditingkatkan lagi, terutama pada dimensi *need for power* dengan indikator tingkat keaktifan dalam menentukan arah organisasi, karyawan dirasa kurang aktif dalam pengambilan keputusan untuk keberlangsungan dan kelancaran produksi. Hal tersebut harus lebih diperhatikan lagi dan juga ditingkatkan agar terealisasi dengan sangat baik supaya menjadi nilai tambah juga meningkatkan motivasi guna produktivitasnya juga akan meningkat.
2. Disiplin kerja menunjukkan dengan nilai yang sangat baik. Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja sudah cukup maksimal dengan kategori sangat baik, terutama pada dimensi kehadiran dengan indikator ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut harus dipertahankan dengan sangat baik supaya meningkatkan produktivitas dari karyawannya.
3. Produktivitas karyawan menunjukkan dengan nilai yang sangat baik. Hal ini diartikan bahwa produktivitas karyawan sudah cukup maksimal dengan kategori sangat baik, terutama pada dimensi efektivitas dengan indikator melakukan input data produksi dengan baik dan benar. Hal tersebut harus lebih diperhatikan lagi agar terealisasi dengan sangat baik dan supaya menjadi nilai tambah juga meningkatkan produktivitas dari karyawan PT TRC itu sendiri.
4. Motivasi memiliki hubungan dengan disiplin kerja dengan nilai 0,727. Dengan begitu dapat diindikasikan bahwa hubungan keduanya kuat berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi.
5. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan PT TRC sebesar 41,8%.
6. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT TRC sebesar 42,7%.

7. Sementara itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat memengaruhi produktivitas karyawan PT TRC sebesar 51,5% sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari variabel motivasi kerja, terdapat indikator dengan nilai terkecil berada dinomor 12 yakni Menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi yang memiliki nilai 318. Dengan hasil tersebut disarankan perusahaan menyediakan ruang untuk karyawan dalam berkumpul, tentunya untuk menunjang prestasi dalam bekerja.
2. Dari variabel disiplin kerja, terdapat indikator dengan nilai terkecil berada pada nomor 7 yakni Keterampilan karyawan dalam memenuhi target yang memiliki nilai 440. Dengan hasil tersebut disarankan perusahaan dalam bentuk manajemennya dapat memberikan kelas khusus bisa berbentuk workshop atau seminar untuk para karyawan menumbuhkembangkan keterampilan dalam produksi, sehingga dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.
3. Dari variabel produktivitas kerja, terdapat indikator dengan nilai terkecil berada pada nomor 12 yakni Tempat kerja yang mendukung untuk berkerja lebih efisien yang memiliki nilai 405. Dengan hasil tersebut disarankan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan tempat kerja yang sesuai dan dapat mendukung karyawannya dalam bekerja agar lebih efisien mereka dalam pemenuhan targetnya.
4. Hubungan antara motivasi dengan disiplin kerja memiliki kategori kuat. Dengan adanya hasil tersebut disarankan untuk para karyawan tetap menjaga bahkan meningkatkan motivasi kerjanya agar disiplin kerja mereka juga ikut meningkat.
5. Variabel motivasi memiliki pengaruh lebih rendah dibandingkan disiplin kerja terhadap produktivitas, maka disarankan para karyawan lebih ditingkatkan untuk motivasi kerjanya.
6. Mengingat hasil pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas cukup besar, maka para karyawan harus menjaga nilai kedisiplinan tersebut tetap positif bahkan akan lebih baik jika nilainya terus ditingkatkan.

7. Variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama juga sudah dibuktikan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan arah yang positif dan signifikan, dengan adanya pengaruh secara simultan dari variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 51,5% sehingga menghasilkan pula 48,5% pengaruh untuk produktivitas kerja yang belum diteliti, maka peneliti menyarankan untuk penelitiannya selanjutnya lebih mengarah kepada variabel selain motivasi dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, mungkin bisa berupa remunerasi, gaya kepemimpinan, atau lainnya yang berkaitan dengan kajian ilmu manajemen itu sendiri.

