

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin baik disiplin kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin tinggi motivasi kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.
4. Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia. Artinya adalah semakin baik penerapan disiplin kerja,

kompensasi, dan motivasi kerja kepada karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia maka produktivitas kerja akan semakin meningkat.

5. Variabel yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel X3 (motivasi kerja) yaitu sebesar 0,323.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi perusahaan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia

Variabel disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia untuk membuat kebijakan yang lebih tegas lagi untuk mempertahankan dan meningkatkan kepatuhan karyawan. Indikator-indikator dari disiplin kerja yang menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang kehati-hatian dalam mengerjakan pekerjaan, bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan, cukup sering izin dengan bukti masih ada karyawan yang menjawab pertanyaan untuk 3 aspek ini dengan bobot 3 (netral) dalam kuesioner yang disebarkan peneliti. Pada dasarnya disiplin kerja karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia sudah baik tapi alangkah lebih baiknya disiplin kerja karyawan untuk di perkuat lagi agar produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih maksimal.

Variabel kompensasi yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia untuk memberikan kompensasi kepada karyawan lebih baik lagi. Indikator-indikator dari kompensasi menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang merasa tidak menerima kompensasi yang diberikan dalam bentuk insentif jika bekerja melebihi jam kerja dan tunjangan kesehatan & keselamatan kerja, dengan bukti masih ada karyawan yang menjawab pertanyaan untuk 2 aspek ini dengan bobot 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral) dalam kuesioner yang disebarkan peneliti. Pada dasarnya kompensasi yang diterima karyawan KSP. Usaha Bersama Mandiri sudah baik susah mencukupi untuk membuat karyawan lebih termotivasi bekerja karena gaji yang diberikan besar, terdapat fasilitas yang mempermudah kerja dan pemberian bonus bagi karyawan berprestasi akan tetapi alangkah lebih baiknya jika selain itu perusahaan juga memberikan kompensasi kepada karyawan dalam bentuk insentif jika bekerja melebihi jam kerja dan tunjangan kesehatan & keselamatan kerja agar produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih baik lagi.

Variabel motivasi kerja yang diteliti pada riset ini menunjukkan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka diharapkan bagi pimpinan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan lebih baik lagi. Indikator-indikator dari motivasi kerja yang menunjukkan bahwa masih terdapat

beberapa karyawan yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja karena belum adanya pelaksanaan terjaminnya kesehatan pegawai yang diberikan oleh perusahaan, dengan bukti masih ada pegawai yang menjawab pertanyaan untuk aspek ini dengan bobot 2 (tidak setuju), dan 3 (netral) dalam kuesioner yang disebarkan peneliti. Pada dasarnya motivasi kerja yang diterima karyawan KSP. “Usaha Bersama Mandiri” Indonesia sudah sangat baik dan mencukupi untuk membuat karyawan lebih termotivasi bekerja dengan kepuasan terhadap gaji karena gaji yang diberikan besar, adanya motivasi dalam diri untuk lebih berhasil karena persaingan sangat ketat juga ada kompensasi pemberian bonus bagi karyawan yang berprestasi, terdapat penghargaan bagi karyawan berprestasi dalam bentuk pemberian bonus, dan adanya aktualisasi diri untuk menambah wawasan dan pengetahuan karyawan akan tetapi alangkah lebih baiknya jika selain itu perusahaan juga memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam bentuk adanya pelaksanaan jaminan kesehatan kepada karyawan supaya tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan lebih tinggi.

2. Bagi Karyawan

Terpenuhinya disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja akan menciptakan suasana lebih kondusif serta efektif sehingga membuat karyawan termotivasi untuk semangat bekerja, pekerjaan akan cepat selesai, dan tentunya produktivitas kerja yang dihasilkan akan lebih meningkat.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi R^2 sebesar 0,470. Hal ini berarti 47% dari produktivitas kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja, sedangkan sisanya yaitu 53% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk itu bagi peneliti-peneliti selanjutnya, diharapkan supaya menambahkan variabel-variabel bebas lainnya seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, pengalaman kerja dan lain-lain yang sekiranya berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat, dikarenakan produktivitas kerja pegawai yang semakin meningkat akan berpengaruh baik bagi perusahaan.