

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat” maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar 3,659 lebih besar daripada t tabel 1,97730 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Hasil regresi penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar 4,671 lebih besar daripada t tabel 1,97730 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis dua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat yang dimana ditunjukkan dengan hasil F hitung sebesar 41,693 > 3,00 (F tabel) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi Intrinsik yang mendukung dan Disiplin Kerja yang baik maka akan mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja.

1.2 Implikasi Manajerial

Beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Intristik, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Produktivitas Kerja PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat. Dengan memperhatikan hal tersebut para karyawan PAM DKI Jaya Kantor Jakarta Pusat yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi agar di perhatikan, karena karyawan ini juga pasti memiliki keinginan yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa disuruh, dan menuruti perintah atasan serta mau menerima beban pekerjaan yang diberikan atasan. Sebaiknya pemimpin harus mulai membiasakan untuk mencatat dan memberikan penilaian yang fair dengan menilai produktivitas kerja karyawannya. Hal mana dapat di lihat dari :

A. Kemampuan Terhadap Pekerjaan

Seseorang yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya, begitu pula sebaliknya. Jika seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka orang tersebut tidak akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan kemampuan terbaiknya. Sebab, kadang dalam diri seorang karyawan ada yang merasakan kejenuhan kerja, malas dan rasa bosan. Jika hal ini terjadi maka kemungkinan karyawan akan mengalami produktivitas yang menurun. Oleh karena itu di perlukan faktor pendorong agar karyawan tersebut mau bekerja secara optimal kembali sesuai dengan kemampuannya

B. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan

Seorang pemimpin atau atasan yang melakukan penilaian atas produktivitas kerja karyawannya dapat juga dilihat dari seberapa besar karyawannya itu melakukan tanggung jawab mereka terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dan diukur dari rasa malu dari diri mereka jika mereka gagal atau meninggalkan pekerjaan yang belum tuntas, juga dapat melihat bagaimana tingkat kesungguhan, keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan, melihat apakah karyawan tersebut berusaha untuk bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka dapatkan.

C. Tingkat Inisiatif Karyawan Tersebut

Disini seorang pemimpin dalam melakukan penilaian atas produktivitas kerja bawahannya juga harus mampu melihat apakah dalam melakukan pekerjaannya karyawan tersebut dapat melaksanakannya secara inisiatif sendiri tanpa menunggu perintah dari pemimpinnya, serta bersedia melakukan pekerjaan lain meskipun bukan merupakan tugasnya.

2. Bagi Karyawan

Diharapkan karyawan untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, dan perlu hadir di tempat bekerja pada waktunya, bersedia dan mau bekerja sesuai dengan prosedur maupun mematuhi aturan kerja dan peraturan organisasi, serta patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan, bersedia menjaga ruang kerja dan perlengkapan kerja dengan selalu rapi dan bersih, serta selalu menggunakan peralatan kerja secara efektif dan efisien, menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja, tidak menunjukkan sikap malas kerja, selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat, dan hampir tidak pernah absen karena sakit. Pimpinan perusahaan juga perlu mengadakan sebuah sistem prosedur yang dapat mengawasi terlaksananya sistem disiplin karyawan secara teratur. Pimpinan selalu mendorong secara teratur agar karyawan datang tertib, tepat waktu dan teratur, mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dengan membuat suatu sistem sehingga karyawan patuh bukan karena kalau ada atasan saja. Sistem ini akan membuat karyawan mengetahui apa kekuatan dan kelemahan masing-masing tentang level disiplin masing-masing karyawan. Karena sistem dapat memacu inisiatif karyawan terhadap motivasi dan disiplin terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dan sistem ini juga sebagai *self intropection* bagi atasan yang akan menilai karyawannya lebih fair dan lebih peduli untuk terus memperhatikan dan mengenal karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan dari waktu ke waktu.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan adanya penelitian Pengaruh Motivasi Intrinstik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan diharapkan mampu memberikan masukan, pengetahuan, dan pemahaman alternative bagi penelitian selanjutnya