

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dengan nilai 3,146 (T-hitung) lebih besar dari 1,29294 (T-tabel) Bahwa menunjukkan maka pemimpin harus meningkatkan Produktivitas Karyawan, karena Motivasi kerja salah satu bentuk penilaian positif terhadap Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara parsial, hasil uji T menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini dibuktikan dari hasil uji T dengan nilai 4,931 (T-hitung) lebih besar dari pada 1,29294 (T-tabel). Bahwa menunjukkan Disiplin Kerja untuk memperbaiki dan memberikan pelajaran kepada Karyawan yang telah melanggar harus sangat diperhatikan agar Produktivitas Karyawan tidak terjadi permasalahan yang sebelumnya pernah terjadi.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Hal ini dibuktikan nilai (F hitung) sebesar 97,213 yang mana lebih besar dari pada 3,12 (F tabel). Bahwa menunjukkan Motivasi Kerja suatu hal yang baik maka pemimpin memberikan motivasi yang baik untuk para Karyawan, dan juga Disiplin Kerja suatu hal yang sangat penting maka seluruh Karyawan harus memperhatikan kondisi Disiplin kerja agar tercipta kondisi yang kondusif dalam bekerja sehingga Produktivitas Karyawan akan meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan dapat memberi berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait:

1. Bagi Institusi Badan Penghubung Pemerintahan Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.

Untuk Motivasi Kerja, hendaknya instansi tersebut harus dapat mendorong semangat kerja kepada Produktivitas Karyawan dengan cara memberikan contoh yang terbaik sehingga Karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Maka itu karyawan mungkin menunjukkan motivasi rendah jika karyawan bekerja hanya untuk beberapa menit dan motivasi tinggi jika karyawan bekerja selama beberapa jam. Singkatnya, karyawan akan menunjukkan motivasi tinggi ketika karyawan memilih untuk mengerjakan pekerjaan rumah daripada mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, ketika karyawan mengerjakan pekerjaan rumah maka karyawan tersebut dengan intensitas sangat tinggi, dan ketika karyawan terus melakukannya untuk jangka waktu yang lama.

Untuk Disiplin Kerja, saran penulis untuk instansi adalah instansi tersebut harus meningkatkan Disiplin dengan cara melakukan pengawasan agar tingkat kedisiplinan Karyawan akan tetap stabil, maka untuk pengawasan kedisiplinan absensi dilihat dari website institusi dan ada batas waktu saat pengisian absensi. Dengan mendisiplinkan karyawan tidak dapat dihindari para karyawan, tetapi disiplin seperti itu karyawan harus memperbaiki tata cara untuk bersikap lebih baik lagi. Maka dengan adanya karyawan yang memberikan dampak positif meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dalam perusahaan menjadi komitmen dalam kedisiplinan, maka dengan ini pimpinan lebih puas melihat karyawan dengan tingkat kedisiplinannya yang baik tersebut. Adanya tingkat kedisiplinan yang masih kurang dengan ini karyawan dapat diberhentikan karena tidak mampu melakukan pekerjaan, atau untuk kesalahan. Karyawan normal untuk menjalani prosedur disipliner formal berisi peringatan bertahap, tetapi pemecatan instan dapat dibenarkan untuk pelanggaran berat (misalnya pencurian serius), yang harus didefinisikan

dalam disiplin perusahaan prosedur atau buku pegangan karyawan. karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapai.

Untuk Produktivitas Karyawan, hendaknya instansi meningkatkan Produktivitas Karyawan melakukan pengawasan dan perhatian dalam meningkatkan ketepatan waktu Karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Maka dari evaluasi instansi pemerintahan kepada karyawan produktivitas karyawan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan dibawah standar rata-rata, dengan adanya proses saling menguntungkan harus meluncurkan upaya untuk memperbaiki masalah. Bahkan ketika karyawan memenuhi standar pada saat ini, dengan adanya umpan balik dapat mengidentifikasi jabatan yang akan didapat ditingkatkan lagi oleh karyawan untuk berkontribusi lebih banyak lagi organisasi dan pekerjaan pada saat ini atau masa depan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan mengambil mata kuliah sumber daya manusia, dan dapat dijadikan referensi penelitian yang bertema sejenis dengan penelitian ini.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahwa untuk melakukan penelitian diluar variabel dalam penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda.