

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 72 responden dan berdasarkan hasil pengolahan statistic maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis atau hipotesis 1 ditolak. Hal ini ditunjukkan pada nilai t hitung sebesar $-0,667$ dimana lebih rendah terhadap t tabel untuk 72 responden yaitu $1,995$ (t hitung $<$ t tabel) dan nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja yang sebesar $0,507 > 0,05$ dan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karena ada aspek-aspek lain seperti kenaikan gaji, lingkungan kerja dll.
2. Kompetensi kepribadian berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis atau hipotesis 2 diterima. Hal ini ditunjukkan pada nilai t hitung sebesar sebesar 5.267 dimana lebih tinggi daripada nilai t tabel untuk 72 responden yaitu $1,995$ (t hitung $>$ t tabel)) dan nilai signifikansi dari variabel kompetensi kepribadian sebesar $0,000 < 0,05$. Semakin karyawan memiliki kompetensi kepribadian maka semakin meningkatkan produktivitas kerja nya. Dan berdasarkan wawancara peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis dapat disimpulkan bahwa kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena semakin karyawan memiliki kompetensi yang baik maka karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi Cv. Al Qudsy Manggis atau hipotesis 3 diterima. Hal ini ditunjukkan Berdasarkan hasil uji t hipotesis telah memperlihatkan nilai t hitung sebesar 4.755 dimana lebih tinggi daripada nilai t tabel untuk 72 responden yaitu $1,995$ (t hitung $>$ t tabel)) dan nilai signifikansi dari variabel kompetensi kepribadian sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil wawancara

peneliti dengan admin Cv. Al Qudsy Manggis dapat disimpulkan bahwa semakin pemilik usaha melakukan penilaian prestasi kerja akan membuat karyawan menjadi lebih giat dalam bekerja dan diharapkan dengan adanya penilaian prestasi kerja tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk pengambilan keputusan yang tepat terhadap karyawan tersebut.

B. Saran-saran

Berdasarkan uraian pembahasan dan simpulan yang telah dijabarkan, maka peneliti memberikan saran-saran dari penelitian ini yang di.rincikan sebagai berikut:

1. Bagi pemilik usaha

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya pemilik lebih mendalami mengenai pembetian motivasi kerja contohnya menciptakan lingkungan kerja yang positif, memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menerapkan cara berkomunikasi yang efektif sehingga karyawan dapat termotivasi dalam peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal kompetensi kepribadian pemilik dapat mengadakan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan karyawan, melakukan job enrichment yaitu dengan memberikan job desk serta tanggung jawab yang lebih besar kepada karyawan dengan demikian karyawan merasakan tantangan untuk melaksanakannya sehingga kompetensinya semakin bertambah. Untuk hal prestasi kerja pemilik harus transparansi dalam penilaian prestasi kerja dan selanjutnya memberikan reward untuk karyawan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini untuk dapat memberikan hasil dan pengetahuan yang lebih luas kepada perusahaan yang dijadikan populasi penelitian ini dan dapat memilih sampel penelitian yang lain.