

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian hubungan antara Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai pada Pustekkom Kemdikbud, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari t_{hitung} (3,519) > t_{tabel} (1,97756). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawainya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah kepuasan kerja pegawai maka produktivitas kerja pegawai juga akan rendah atau menurun.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari t_{hitung} (3,461) > t_{tabel} (1,97756). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pelatihan kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawainya. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah pelatihan kerja pegawai maka produktivitas kerja pegawai juga akan rendah atau menurun.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kepuasan Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), dapat dilihat dari $F_{hitung} 19,619 > F_{tabel} 3,06$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin rendah tingkat Produktivitas Kerja pada pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin tinggi tingkat Produktivitas Kerja pada pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai Produktivitas Kerja yang dialami oleh Pegawai Pustekkom Kemdikbud. Semakin rendah Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja maka akan semakin rendah Produktivitas Kerja yang dialami oleh Pegawai. Oleh karena itu Pegawai harus memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi dan meningkatkan Pelatihan Kerja agar Produktivitas Kerja dapat meningkat.

Dari hasil perhitungan rata-rata skor indikator yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, variabel Kepuasan Kerja memiliki indikator gaji (*pay*) dengan persentase tertinggi yaitu sebesar 25,88%. Sedangkan pada variabel Pelatihan Kerja terdapat indikator tujuan dan sasaran pelatihan dengan presentase tertinggi yaitu sebesar 34,02%. Besarnya indikator tiap variabel bebas menjelaskan bahwa indikator gaji

(*pay*) pada Kepuasan Kerja dan indikator Kepuasan Kerja pada Pelatihan Kerja memiliki hubungan yang cukup kuat pada variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Pegawai.

Hal tersebut menunjukkan bahwa jika pegawai memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi terutama pada indikator gaji (*pay*), maka mereka akan siap dan semangat dalam bekerja, untuk membantu instansi mencapai tujuannya, dan pegawai akan berusaha bekerja maksimal untuk mencapai target-target yang ingin dicapai dengan begitu produktivitas kerjanya pun meningkat. Kemudian apabila pegawai memiliki Pelatihan Kerja yang tinggi terutama pada indikator tujuan dan sasaran pelatihan, maka pegawai akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik untuk bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Tidak hanya faktor Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja yang dapat mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja Pegawai, terdapat faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, namun tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa Kepuasan Kerja dan Pelatihan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Produktivitas Kerja Pegawai.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Instansi perlu memperhatikan dan memenuhi kepuasan kerja para pegawainya. Terutama dalam memberikan kompensasi serta bonus harus dilakukan secara adil dan sesuai, hal ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif dan maksimal.

Kemudian, Instansi dapat meningkatkan pelatihan kerja, yaitu pelatihan yang tidak hanya mengukur pengetahuan dan tingkah laku saja, tetapi juga dapat mengasah keterampilan pegawai serta sikap positif pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat 42,2% variabel produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor selain kepuasan kerja dan pelatihan kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dan dapat meneliti dengan teknik analisis selain regresi agar lebih luas gambaran penelitiannya.