

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama Cibitung, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Produktivitas kerja adalah hasil perbandingan antara keluaran (Output) dengan masukan (Input) pada ukuran waktu tertentu melalui suatu proses produksi yang menunjukkan kualitas yang sama atau meningkat dengan dukungan sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut.
2. Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada karyawan, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri karyawan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan serta untuk mendorong melaksanakan pekerjaan secara maksimal.
3. Budaya Kerja adalah sikap dan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi yang menjadi kebiasaan dan menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi kerja dan budaya kerja untuk

menjelaskan produktivitas kerja sebesar 56,5% sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja dilihat dari  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja  $(3,898) > t_{tabel}$   $(1,675)$ . Artinya jika motivasi kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
6. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara budaya kerja dan produktivitas kerja dilihat dari  $t_{hitung}$  dari budaya kerja  $(3,311) > t_{tabel}$   $(1,675)$ . Artinya jika budaya kerja tinggi, maka produktivitas kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika budaya kerja rendah, maka produktivitas kerja juga akan rendah.
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja dilihat dari  $f_{hitung}$   $(33,787) > f_{tabel}$   $(3,18)$ . Artinya jika motivasi kerja tinggi dan budaya kerja baik, maka produktivitas kerja juga tinggi, dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah dan budaya kerja buruk, maka produktivitas kerja juga akan rendah.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV. Karya Bersama. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian implikasi yang diperoleh adalah motivasi kerja dan budaya kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tinggi

rendahnya produktivitas kerja pada karyawan. Sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja dan budaya kerja setiap karyawannya.

Produktivitas kerja pada karyawan CV. Karya Bersama tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan budaya kerja, tetapi masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Namun penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa motivasi kerja dan budaya kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan pengolahan data, hal penting yang sangat perlu diperhatikan agar produktivitas kerja tetap tinggi adalah dengan meningkatkan kerja sama antar karyawan dan tidak memberikan pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang singkat untuk memenuhi target produksi di CV. Karya Bersama Cibitung.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Perusahaan hendaknya mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja sehingga akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik mungkin dan sesuai tujuan perusahaan.
2. Karyawan hendaknya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan yang mereka dapatkan, karena dengan melakukan pekerjaan yang baik dan

memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berdampak dengan prestasi dan apresiasi yang akan mereka dapat dari perusahaan.

3. Bagi peneliti lain yang ingin mengetahui lebih dalam mengenai produktivitas kerja diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat berhubungan produktivitas kerja sehingga penelitian selanjutnya lebih bermanfaat.