

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada uraian bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan dengan judul pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa Caruban pada tahun 2019 didapatkan hasil :
 - a. Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
 - b. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi sebesar 92,60% terhadap produktivitas kerja karyawan PT Karya Mitra Budi Sentosa, sedangkan sisanya 7,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

B. Implikasi Manajerial

Beberapa implikasi manajerial berdasarkan hasil riset yang telah dilakukan diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja yang terdiri dari keinginan prestasi, kerjasama dengan rekan kerja, tanggung jawab, kegairahan bekerja, dan hubungan harmonis dapat meningkatkan atau menurunkan produktivitas kerja. Artinya saat aspek-aspek dari motivasi kerja dalam tingkat rendah dapat berdampak

padamenurunnya produktivitas kerja, dan sebaliknya pada saat aspek-aspek motivasi kerja tersebut tinggi (meningkat) maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika merujuk pada teori kebutuhan dari Mc Clelland ada 3 aspek yang mendorong karyawan bersemangat dalam bekerja adalah kebutuhan berprestasi, afiliasi dan kekuasaan. Ketiga kebutuhan tersebut dapat menjadi acuan bagi manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Aspek pengalaman kerja yang terdiri dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan berdampak positif bagi pencapaian kerja karyawan. Hal yang perlu menjadi perhatian manajemen organisasi khususnya manajemen SDM adalah pemberian kesempatan karyawan untuk mendapatkan pengalaman kerja baik dari aspek peningkatan keterampilan kerja maupun pengetahuan yang mendukung karyawan semakin meningkat kualitas kerjanya.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, di antaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan dari 90 karyawan tetap dan dilakukan pada satu perusahaan saja, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu peneliti.

2. Variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan regresi adalah dua variabel yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja dan dari nilai R² sebesar 92,6% yang berarti 7,40% produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang dimasukkan dalam model penelitian atau yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang diprediksikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, misalnya disiplin kerja dan pendidikan (Muchdarsyah, 2001:54)
3. Pada penelitian ini ditemukan bahwa untuk menjadi pegawai tetap dibutuhkan waktu selama satu tahun, tetapi jika kineja selama satu tahun tidak baik maka belum bisa diangkat menjadi pegawai tetap.

D. Saran

1. PT Karya Mitra Budi Sentosa

Hendaknya manajemen terus berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya dengan :

- a. Pemberian bimbingan atau arahan saat bawahan diberi tanggung jawab yang lebih, agar pengawas dapat melaksanakan dengan baik, serta mengupayakan bawahan merasa menyenangkan pekerjaan dan terlibat penuh dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
- b. Untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan termasuk pelatihan teknis penggunaan peralatan kerja dengan baik,

serta pelatihan-pelatihan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Populasi dan sample dalam penelitian dapat diperluas agar mendapatkan hasil yang lebih baik.
- b. Untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain yang diprediksikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, misalnya disiplin kerja dan pendidikan (Muchdarsyah, 2001:54), karena disiplin kerja dan pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan adanya disiplin kerja dan pendidikan karyawan akan mampu mencapai produktivitas kerja yang maksimal.
- c. Pengukuran motivasi kerja dapat dikembangkan dengan merujuk sepenuhnya pada teori motivasi dari Mc Clelland yang terdiri dari tiga jenis kebutuhan yaitu : prestasi, afiliasi dan kekuasaan, karena pada instrumen pengukuran motivasi kerja yang sekarang belum merujuk pada tiga aspek kebutuhan berdasarkan teori kebutuhan dari Mc Clelland tersebut khususnya untuk aspek kekuasaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1995. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Bill dan Karen R., Seeker. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta.
- Bilson, Simamora. 2002. *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Handoko, T.Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Kedua, Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta : Andi
- M. Manullang. 1996. *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Miftah, Thoha 1995. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Salju dan Muhammad Lukman. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Hasannudin. Vol 4, No 2.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 1985. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simanjuntak, Payaman. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPFEUI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2001. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrischastini dan Riyanto. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal : Kajian Bisnis*. Vol 23 No 2.
- Winardi. 2000. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wursanto, I.G.1988. *Dasar-dasar manajemen Personalia (Personnel Management)*. Jakarta : Pustaka D&I.
- Yuniarsih, Tjuju dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian)*. Bandung: Alfabeta