

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Pada penelitian ini, diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan di CV. Mulia Abadi Kota Jambi. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi. Artinya semakin tinggi Motivasi Kerja, maka Produktivitas Kerja akan semakin meningkat secara signifikan.
2. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja yang dialami para karyawan CV. Mulia Abadi, maka Produktivitas Kerja juga akan semakin meningkat secara signifikan.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi. Produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan di dalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah motivasi dan disiplin kerja, karena motivasi yang positif dan tinggi akan mendorong perilaku seorang

karyawan menjadi disiplin dalam pekerjaan, dengan adanya kedisiplinan dan motivasi yang baik dari

karyawan, maka tentunya hal ini akan meningkatkan produktivitas karyawan CV. Mulia Abadi Kota Jambi.

4. Variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen atau produktivitas kerja karyawan pada CV. Mulia Abadi Kota Jambi adalah disiplin kerja karyawannya. Artinya, tingkat produktivitas kerja karyawan di CV. Mulia Abadi Kota Jambi cenderung sangat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar kemungkinan produktivitas kerja karyawan meningkat.

5.2 SARAN

1. Saran Akademis

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan seperti tidak sepenuhnya mempertimbangkan variabilitas individu dalam motivasi, disiplin, dan produktivitas karyawan. Setiap individu memiliki karakteristik unik, dan faktor-faktor seperti kebutuhan pribadi, preferensi pekerjaan, dan gaya manajemen mungkin tidak selalu dapat diprediksi dengan akurat. Penelitian ini hanya melakukan uji pada satu model analisis yakni SPSS, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan model statistik lain seperti E-View, minitab, SAS, Lisrel, Amos, R-software dan STATA yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan menggabungkan variabel independen tambahan. Pendekatan ini akan

memungkinkan penelitian untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat signifikan memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Diharapkan hasil penelitian dapat menjadi acuan dan referensi di masa depan bagi peneliti selanjutnya.

2. Saran Praktis

Dari temuan penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang dapat dijadikan dasar bagi manajemen CV. Mulia Abadi dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

- 1) Perlu ditingkatkan upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui strategi seperti pemberian insentif, pelatihan, dan pengakuan atas pencapaian kerja.
- 2) Manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan disiplin kerja. Ini dapat dilakukan melalui penerapan aturan dan kebijakan yang jelas, serta pembinaan terhadap karyawan yang memerlukan bimbingan lebih lanjut dalam menjaga tingkat disiplin.

Melalui pemahaman ini, diharapkan manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis seperti yang disebutkan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan dan secara keseluruhan, kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.