

BAB V

KESIMPULAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Karena karyawan perlu mendapatkan kepuasan kerja dalam bentuk imbalan yang sesuai agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan serta juga diberikan kesempatan untuk pengembangan karir agar karyawan bisa berprestasi, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan hal ini akan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Karena jika karyawan tidak taat terhadap aturan yang ditetapkan perusahaan seperti jam kerja, SOP kerja dan aturan lainnya maka karyawan tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik seperti mencapai target yang diberikan perusahaan maka hal ini berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan
- 3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Karena pelatihan perlu untuk meningkat ketrampilan kerja karyawan

sehingga perusahaan harus memperhatikan pelaksanaannya agar terus berjalan dengan baik, maka hal ini berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.2 Implikasi

1.2.1 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan bawah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat kerja dalam rangka mencapai tujuan (Maryani et al., 2021). Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai (Adhari. 2021). Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam

penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Djaya, 2021) Adanya kebutuhan dan keinginan individu yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan motivasi karyawan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi yang besar akan merasa senang dan bahagia dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak berusaha mengevaluasi alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki motivasi dalam pekerjaannya cenderung mempunyai pikiran untuk mencapai tujuan kerja. Dengan demikian produktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan yang memiliki motivasi akan cenderung lebih banyak. Demikian pula motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menyebabkan perasaan senang yang semakin besar yang dapat menyumbang pada kesungguhan karyawan.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Simgodimedjo dalam buku Sutrisno (2019:86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Terry dalam buku Sutrisno (2019:87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan.

Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin kerja adalah kemampuan pengendalian diri dan sikap untuk mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021).

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Alsama & Abunar (2021)

Pelatihan didefinisikan sebagai sejumlah kegiatan yang dilakukan untuk belajar dan melanjutkan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja staf. Program pelatihan mempengaruhi staf dan membantu mereka mengenali kemajuan dan pembaharuan, memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan baik, dan meminimalkan kesalahan kerja (Alsama & Abunar, 2021). Pelatihan yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik pula sehingga menguntungkan perusahaan maupun karyawan, sebaliknya pelatihan yang buruk akan memberikan dampak merugikan bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tujuan dari pada perusahaan tidak tercapai (Ichsan & Nasution, 2021).

1.2.2 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1) Bagi PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang telah dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Timor Prima Lestari Sentosa Kupang, Oleh sebab itu motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan menjadi bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Maka peneliti mengajukan beberapa rekomendasi, mudah-mudahan dapat diterima oleh perusahaan, yang antara lain :

Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karen itu segala aspek yang menyangkut motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan. Dari seluruh indicator motivasi kerja terdapat satu indicator (pengembangan karir) yang mendapatkan skor paling rendah. Untuk itu alangkah baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karir, sehingga pada akhirnya motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik.

Tingkat disiplin yang tinggi dari karyawan akan berdampak baik pada produktivitas kerja karyawan. Namun berdasarkan data awal yang diperoleh (laporan kehadiran karyawan) Tingkat kehadiran

karyawan sangat rendah. Oleh karena itu segala aspek yang menyangkut disiplin kerja perlu diperhatikan. Dari seluruh indicator disiplin kerja terdapat satu indicator (taat terhadap aturan waktu) yang mendapatkan skor paling rendah. Untuk itu alangkah baik perusahaan dapat menerapkan aturan yang jelas mengenai jam kerja, menciptakan budaya kerja yang menghargai waktu, menerapkan sistem Reward & Punishment, menggunakan teknologi seperti aplikasi absensi untuk mempermudah pengawasan, evaluasi dan perbaikan yang rutin. Maka dengan saran-saran di atas, diharapkan disiplin kerja dapat meningkat sehingga produktivitas kerja karyawan juga ikut meningkat.

Pelaksanaan pelatihan secara konsisten akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karena itu segala aspek yang menyangkut pelatihan harus benar-benar diperhatikan. Dari seluruh indicator pelatihan terdapat satu indicator (Materi pelatihan) yang mendapatkan skor paling rendah. Untuk itu alangkah baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memastikan setiap materi yang disampaikan pada pelatihan dapat mudah dipahami, sehingga pada akhirnya pelatihan menghasilkan karyawan yang terampil dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan belum maksimal, dapat dilihat pada data awal (laporan target produksi) karyawan belum mampu mencapai target yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu segala aspek yang menyangkut produktivitas kerja perlu diperhatikan. Dari seluruh indicator produktivitas kerja terdapat

satu indikator (pengembangan diri) yang mendapatkan skor paling rendah. Untuk itu alangkah baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dalam meningkatkan kemampuan dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat..

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar kiranya menambah variable selain motivasi kerja. disiplin kerja dan pelatihan agar lebih memahami variabel-variabel apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.