

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

1. H1 ditolak, pada penelitian ini motivasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini tidak konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saima Perveen dan Samreen Lodhi (2015), Manzoor (2011), Hamali (2013), Purnama (2008), Sudarno *et al.* (2016), Kiruja dan Mukuru (2015), Umar (2014), Tumilaar (2015). Elqadri (2015), Idrees *et al.* (2015), Zameer *et al.* (2014), Natalia (2016), dan Paramitia (2018) yang menunjukkan hasil positif terhadap hubungan motivasi dengan produktivitas kerja.
2. H2 diterima, hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulaeman (2014), Nornaningsih *et al.* (2015), Dokko *et al.* (2010), dan Wulandari (2017) yang menunjukkan hasil positif terhadap hubungan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja.
3. H3 diterima, hasil penelitian menyimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mario (2017), Hameed *et al.* (2014), Sudarmo *et al.* (2016) Umar (2014), Idrees *et al.* (2015) Tetteh *et al.* (2017), Awan dan Tahir (2015), dan

juga oleh Paramitia *et al* (2018) pada penelitian-penelitian tersebut, meningkatnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi.

4. H4 ditolak, hasil penelitian menyimpulkan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trihudyatmanto (2016) dan Wartono (2015), akan tetapi tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Awan dan Tahir (2015), Elqadri *et al* (2015), Tumilaar (2015) Wicaksono (2011), Wartono (2015), Assagaf dan Dotulong (2015), dan Labudo (2013) memberikan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja

5. H5 secara simultan diterima, penelitian ini menyimpulkan variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saima Perveen dan Samreen Lodhi (2015), Quratul-Manzoor (2011), Dokko *et al* (2008), Mario (2017), Trihudyatmanto (2016) dan Wartono (2015).

5.2 Keterbatasan

Berikut keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mempunyai makna ganda sehingga responden kesulitan dalam menjawab pertanyaan kuesioner sesuai dengan masing-masing variabel.

2. Nilai uji *adjusted R²* memiliki nilai sebesar 0.347 atau 34.7% sedangkan 65.3% dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti *teamwork, organization culture, workers performance, workers satisfaction, leadership, training, supervision, supervisor support, good coworkers relation*, dan *work environment*.
3. Penyebaran kuesioner menggunakan google form sesuai permintaan dari perusahaan sehingga peneliti tidak terjun langsung ke lapangan.
4. Terdapat responden yang tidak mengisi kuesioner, hal tersebut disebabkan oleh peneliti yang tidak langsung turun ke lapangan untuk meminta dan menunggu masing-masing responden untuk mengisi kuesioner sehingga kuesioner yang kembali tidak lengkap.

5.3 Rekomendasi

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan untuk perusahaan dan juga untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan mencari karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi sesuai dengan posisi yang diinginkan perusahaan agar dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang baik dan terus meningkat. Karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi akan membantu karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya karena memiliki pengetahuan dan pengalaman yang didapat sebelumnya. Hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja karyawan yang akan meningkat karena karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan tanpa hambatan karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman.

Pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ia miliki sekarang atau bahkan pekerjaan yang akan didapatkan oleh karyawan kedepannya.

2. Perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah hal yang penting bagi karyawan, karena kompensasi adalah pendapatan yang didapat oleh karyawan untuk membiayai kebutuhan karyawan tersebut. Perusahaan bertanggung jawab dan harus membayar kompensasi secara tepat waktu kepada karyawan agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup dan sesuai dengan kapasitas pekerjaan karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang menarik kepada karyawan agar dapat menciptakan produktivitas kerja yang baik dan terus meningkat.
3. Pada penelitian selanjutnya untuk tidak menggunakan variabel motivasi dan disiplin kerja karena tidak mempengaruhi produktivitas kerja atau menggunakan sampel penelitian yang lebih besar atau yang lain.