

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung, diketahui bahwa indikator-indikator yang terdapat pada motivasi kerja termasuk ke dalam dua kategori, yaitu sedang, tinggi. Indikator-indikator yang termasuk ke dalam kategori sedang yaitu kebebasan menyampaikan pendapat. Indikator-indikator yang termasuk ke dalam kategori tinggi antara lain semangat kerja dengan persentase sebesar 78,67%, loyalitas terhadap pimpinan dengan persentase sebesar 81,33%, perasaan bangga terhadap hasil yang dicapai dengan persentase sebesar 80%, upah/gaji dengan persentase 80%, hadiah /bonus sebesar 84%, tunjangan sebesar 80,66%, suasana kerja sebesar 80,66%, pengembangan potensi dan kemampuan dengan persentase sebesar 74,67%,

Dengan demikian secara keseluruhan tingkat motivasi kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang baik.

Tingkat produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi. Hal ini dapat diketahui karena semua indikator produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil analisa data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung. Sedangkan pengaruh motivasi

kerja terhadap produktivitas kerja karyawan termasuk ke dalam kategori sedang. Ini menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan motivasi kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan. Sehingga apabila tingkat disiplin kerja karyawan tinggi maka produktivitas kerja karyawan tinggi pula. Sebaliknya jika tingkat motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitas kerja karyawan juga rendah.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis mengajukan beberapa rekomendasi dan mudah-mudahan dapat diterima oleh perusahaan, yang antara lain:

1. Pelaksanaan motivasi kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dari karyawan. Oleh karena segala aspek yang menyangkut motivasi kerja harus benar-benar diperhatikan. Dari seluruh indikator motivasi kerja terdapat satu indikator (kebebasan menyampaikan pendapat) yang mendapat skor yang paling rendah dan termasuk ke dalam kategori sedang. Untuk itu alangkah lebih baik apabila perusahaan dapat lebih memperhatikan dan memberikan sedikit kebebasan karyawan dalam menyampaikan pendapat atau gagasan hubungan diantara sesama karyawan maupun dengan atasan terbina lebih baik lagi, sehingga pada akhirnya motivasi kerja karyawan menjadi lebih baik..
2. Produktivitas kerja yang dicapai oleh karyawan sudah baik. Namun terdapat indikator yang harus dapat lebih diperhatikan karena mendapat skor yang paling rendah yaitu indikator sikap kerja dan hasil kerja. Oleh karena itu alangkah lebih baik lagi apabila perusahaan memeberikan kelonggaran lebih terhadap kebebasan para karyawan dalam menyampaikan gagasan atau

pendapat, meningkatkan hubungan kerja agar menjadi lebih baik, serta kontribusi yang diberikan oleh setiap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan karyawan akan lebih optimal dan hasil kerja yang didapat akan lebih baik.

