



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab IV, penulis kemukakan beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Ternyata Motivasi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara serempak Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), hal ini terlihat dari hasil  $F_{hitung}$   $49,689 > F_{tabel} 3,35$  atau signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ .
2. Ternyata motivasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ), hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi ( $X_1$ )  $0,286 > t_{tabel} 2,052$  atau signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ , nilai  $t_{hitung}$  pelatihan ( $X_2$ )  $9,393 > t_{tabel} 2,052$  atau signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$ .
3. Dari uji reliabilitas untuk motivasi ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar  $0,722 >$  dari  $r_{tabel}$  sebesar  $0,463$  menunjukkan tingkat reliabilitas motivasi ( $X_1$ ) sangat tinggi. Dan uji reliabilitas untuk pelatihan ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar  $0,780 >$  dari  $r_{tabel}$  sebesar  $0,463$ . Menunjukkan tingkat reliabilitas pelatihan ( $X_2$ ) yang tinggi. Serta uji reliabilitas untuk produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ) menunjukkan bahwa hasil korelasi antara skor item ganjil dan genap adalah sebesar  $0,820 >$  dari  $r_{tabel}$  sebesar  $0,463$

menunjukkan tingkat reliabilitas produktivitas kerja karyawan (Y) yang sangat tinggi.

4. Nilai Durbin-Watson sebesar 1,904. Dengan  $\alpha = 5\%$ ,  $n = 30$  dan  $k = 2$ , maka didapat harga Durbin-Watson tabel yaitu  $d_i = 1,28$  dan  $d_u = 1,57$ . Artinya uji  $d$   $1,904 > 1,57$ , maka  $H_0$  diterima jadi tidak ada otokorelasi dalam model regresi tersebut.
5. Dari hasil perhitungan yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) pada PT Resto Indonesia Black Angus Cabang Surabaya secara serempak terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y), maka hipotesis yang dikemukakan dapat diterima kebenarannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil program SPSS 11.0 yang menunjukkan pengaruh motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) sangat signifikan yaitu  $\text{sig} < 0,05$ .

Dari kedua variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) yang memberikan pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Resto Indonesia Black Angus Cabang Surabaya adalah motivasi ( $X_1$ ).

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dengan program SPSS 11.0, diketahui variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) secara individu mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,786 atau 78,60% dan untuk variabel bebas pelatihan ( $X_2$ ) secara individu



mampu menjelaskan variasi perubahan produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,771 atau 77,10%.

Hasil uji hipotesis koefisien regresi secara individu ( Uji nilai t ) pada  $\alpha = 5\%$  dengan  $df = 27$ , menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas pelatihan ( $X_2$ ) ada pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Secara berurutan yang berpengaruh paling dominan yaitu motivasi ( $X_1$ ) sebesar 3,35.

Hasil uji hipotesis koefisien regresi secara menyeluruh ( Uji nilai F ) pada  $\alpha = 5\%$  dengan  $df = 2$  dan 27 adalah sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara variabel bebas motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sangat signifikan.

Dari uraian tersebut di atas butir 1 sampai 5 dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis terbukti benar.

## 5.2. Saran

Dilandasi hasil penelitian dan simpulan, penulis mengemukakan beberapa saran-saran untuk usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Resto Indonesia Black Angus Cabang Surabaya, sebagai berikut :

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Resto Indonesia Black Angus Cabang Surabaya, harus seksama memperhatikan jenis pelatihan, karena jenis pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan



terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam memperhatikan faktor jenis motivasi perusahaan direkomendasikan untuk memberikan bobot yang lebih besar terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Terhadap variabel produktivitas kerja karyawan yang bersifat lebih fluktuatif, perusahaan seharusnya memfokuskan pada 2 hal, yaitu : **unsur mentalitas** ( psikologis ) **karyawan** dan **unsur motivasi**.

- a. Untuk unsur mentalitas (psikologis), perusahaan harus ikut menumbuhkan rasa percaya diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan, untuk itu perlu penerapan gaya pelatihan yang sesuai bagi seorang pemimpin perusahaan dalam menjalankan tugasnya.
- b. Untuk unsur motivasi, maka menjadi tugas perusahaan dalam menyusun sistem motivasi yang merangsang gairah kerja karyawan, seperti sistem kompensasi / gaji, tunjangan, kenyamanan kondisi kerja, upaya *refreshing* dan fasilitas-fasilitas penunjang lainnya.

Struktur tugas karyawan juga harus diperhatikan, karena variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Resto Indonesia Black Angus Cabang Surabaya. Untuk meningkatkan struktur tugas karyawan, dapat dilakukan dengan pendekatan yaitu :

- a. Menempatkan karyawan pada keahlian dan kemampuan yang tepat dan jelas sesuai dengan *job description*.
- b. Memfasilitator hubungan antar karyawan agar tercipta keharmonisan kerja dan terjalinnya kerjasama yang baik ( *team work* ).



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alhusin, Syahri, ***Aplikasi Statistik Praktis***, Edisi Kedua, Edisi Revisi, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003 ( Skripsi : Nyuk Lian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian IDS *INTEGRATED DEPOSIT SYSTEM* Pada PT. Bank Central Asia Tbk KCU “ X ” Surabaya ” ).
- Amir Widjaja Tunggal, ***Kamus Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi***, Rineka Cipta, Juni 1997
- Bambang Koestiyanto, ***Meningkatkan Produktivitas Karyawan***, Pusat Buku Manajemen, Jakarta, 1993
- Benge J, Eugene, ***Pokok-pokok Manajemen Modern***, Cetakan Pertama, Penerbit PT Djaya Pirusa, Jakarta, 1993
- Gomes, Faustino Cardoso, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 1997
- Handoko, Hani T, ***Manajemen***, Cetakan Kelima, BPFE, Yogyakarta, 1992
- Hiedjrachman & Suad Hasan, ***Manajemen Personalia***, Edisi Keempat, Penerbit BPFE / UGM, Yogyakarta, 1990
- Komaruddin, ***Manajemen Pengawasan Kualitasa Terpadu***, Cetakan Pertama, Jakarta, CV Rajawali, 1996 ( Skripsi : Haryono “ Pengaruh Insentif, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk KCP Tidar Surabaya ” ).
- Maholtra, Naresh K, ***Riset Pemasaran Pendekatan Terapan***, Edisi Keempat,





Jilid 1, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia, 2005 ( Skripsi : Iwan Budi Prasetya “ Pengaruh Integrated Marketing Communications Terhadap Brand Image Produk Sepeda Motor Merek Honda Di Surabaya ” ).

Malayu SP. Hasibuan, **Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah**, Edisi Revisi Cetakan Keempat, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta 2005

Muchdarsyah, Sinungan, **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, Jakarta, Bina Aksara, 1996 ( Skripsi : Haryono “ Pengaruh Insentif, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia Tbk KCP Tidar Surabaya ” ).

Robbins, Stephen P, **Manajemen**, Edisi Keenam, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta, 2001

Rusli Syarif, **Peningkatan Produktivitas Terpadu**, Edisi Pertama, Seri Manajemen dan Produktivitas, Penerbit Angkasa, Bandung, 1990

Santoso & Ashari, **Riset Pemasaran**, Jakarta, Elex Media Komputindo, 2005 ( Skripsi : Iwan Budi Prasetya “ Pengaruh Integrated Marketing Communications Terhadap Brand Image Produk Sepeda Motor Merek Honda Di Surabaya ” ).

Simamora, Henry, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta, 1999

Siswanto, **Pengantar Manajemen**, Cetakan Kedua, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006

Sudjana, **Metoda Statistika**, Edisi Keenam, Penerbit Tarsito, Bandung, 1996

Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**, Edisi



Revisi II, Cetakan Kesembilan, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta, 1993

Supriyanto. S, **Metodologi Penelitian**, Unair, Bahan Kuliah Pasca Sarjana, Surabaya, 1995

Susilo Martoyo, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1996

Tjiptono, Fandy & Diana, **Total Quality Management ( TQM )**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta, 2003

Umar Husein, **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama, 1998 ( Skripsi : Aily Yunnita Wardhany “ Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Bank Central Asia Indrapura Surabaya ” ).

Usman Husaini, **Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan**, Cetakan Pertama, Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta, 2006