

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan pada BAB IV dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain:

Hasil uji validitas semua item pernyataan dalam variabel kompetensi (X_1) mempunyai koefisien korelasi Pearson dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan semua butir tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel kompetensi; uji validitas semua item pernyataan dalam variabel motivasi (X_2) mempunyai koefisien korelasi Pearson dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan semua butir tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel motivasi; dan uji validitas semua item pernyataan dalam variabel produktivitas kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi Pearson dengan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05, jadi dapat disimpulkan semua butir tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel produktivitas kerja.

Hasil uji reabilitas, menunjukkan bahwa seluruh variabel telah diukur dengan angket (instrumen) yang mempunyai tingkat reliabilitas tinggi karena harga Alpha Crombach setiap variabel lebih besar dari reabilitas tabel ($r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$), artinya semua angket dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa data di atas didapat persamaan regresi liner berganda dimensi kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja adalah $Y = 3,576 X_1 + 2,197 X_2 + 0.133$. Artinya bahwa dimensi kompetensi yang mempunyai pengaruh yang relatif kuat, jika diurutkan berdasarkan besarnya peran terhadap produktivitas kerja maka urutan pertama adalah dimensi kompetensi (X_1) dan urutan kedua adalah dimensi motivasi (X_2).

Hasil uji korelasi secara serentak diperoleh sebesar 0,98, artinya korelasi sangat tinggi, dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 96,04%, artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh perubahan dimensi kompetensi dan motivasi sebesar 96,04%, sedangkan sisanya 3,96% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Sedangkan secara parsial untuk X_2 dianggap konstan diperoleh sebesar 0,856, artinya korelasi tinggi, dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 73,27%, artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh perubahan dimensi kompetensi sebesar 73,27%, sedangkan sisanya 26,73% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Selanjutnya secara parsial untuk X_1 dianggap konstan diperoleh sebesar 0,779, artinya korelasi tinggi, dan diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 60,68%, artinya produktivitas kerja dipengaruhi oleh perubahan dimensi motivasi sebesar 60,68%, sedangkan sisanya 39,32% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} = 5,970$ dengan taraf signifikan 0,000 maka H_0 ditolak berarti hipotesis secara serentak terima. Sedangkan perhitungan uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung\ kompetensi} = 3,576$ dengan taraf signifikan 0,004, maka H_0 ditolak berarti hipotesis diterima, dan uji hipotesis secara parsial pada $t_{hitung\ motivasi} = 2,197$ dengan taraf signifikan 0,048, maka H_0 ditolak berarti hipotesis diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan yang dapat diberikan oleh penulis kepada pihak manajemen PT. AXA Mandiri Cabang Cirebon antara lain sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan yang sudah dimiliki hendaknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan karena kompetensi memiliki mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri.
2. Motivasi karyawan yang sudah dimiliki hendaknya dipertahankan bila perlu ditingkatkan karena motivasi juga memiliki mempengaruhi terhadap produktivitas kerja dari karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diperlukan usaha-usaha, sebagai berikut :
 - a. Memberikan otonomi yang cukup kepada karyawan, agar mereka termotivasi untuk mengembangkan cara kerjanya dengan baik.
 - b. Memberikan keteladanan yang baik bagi karyawan
 - c. Menegakkan aturan kerja yang benar dengan metode *reward* dan *punishment*
 - d. Memberikan pelatihan dan *workshop* tentang *achievement motivation training*