

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian serta pembahasan dari penelitian atas peranan motivasi terhadap tingkat produktivitas karyawan dengan lebih memperhatikan pada karyawan lapangan distribusi air gravitasi dan pompanisasi sebanyak 30 orang di PD Air Minum Kotamadya Malang selama tahun 1989 dan tahun 1990, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1.1. Ternyata bahwa Faktor Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kesempatan Pengembangan Karir mempunyai pengaruh besar terhadap tingkat produktivitas karyawan, dimana pengaruhnya sangat nyata dengan koefisien korelasi multipel sebesar 0,84 dan dengan tingkat signifikansi yang tinggi ( $p < 0,01$ ). Dengan demikian maka hipotesis pertama terbukti.
- 1.2. Ternyata bahwa faktor insentif terhadap tingkat produktivitas karyawan pengaruhnya sangat nyata dengan koefisien korelasi sebesar 0,57 dan dengan tingkat signifikansi yang tinggi ( $p < 0,01$ ). Sedangkan faktor lingkungan kerja dan faktor kesempatan pengembangan karir pengaruhnya ternyata tidak nyata benar terhadap tingkat

produktivitas karyawan dimana koefisien korelasinya masing-masing sebesar 0,06 dan 0,01 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian maka hipotesis kedua terbukti.

1.3. Ternyata bahwa faktor insentif mempunyai pengaruh paling besar terhadap tingkat produktivitas karyawan dibanding dengan faktor lingkungan kerja maupun faktor kesempatan pengembangan karir, dimana pengaruhnya sangat nyata dengan koefisien korelasi sebesar 0,57 dan dengan tingkat signifikansi yang tinggi ( $p < 0,01$ ). Dengan demikian maka hipotesis ketiga terbukti.

## 2. Saran - Saran

Akhir dari penulisan bab V ini akan penulis ketengahkan beberapa saran yang dianggap sesuai dengan penelitian ini untuk kiranya dapat dipakai sebagai kajian, baik oleh Pemerintah Daerah Tingkat II Kotamadya Malang, maupun untuk mereka yang mempunyai wewenang sebagai penentu kebijakan-kebijakan.

2.1. Perlu adanya suatu pendekatan dan pengarahan yang lebih bermakna lagi dari pimpinan perusahaan terhadap penyediaan lingkungan kerja yang memadai, misalnya dalam hal pemberian penghargaan secara obyektif; ataupun dalam hal perhatian perusahaan

terhadap keselamatan kerja karyawan lapangan; dan sebagainya. Lingkungan kerja yang dimaksudkan adalah lingkungan kerja yang dapat menciptakan rasa nyaman dan dapat meningkatkan gairah kerja. Peningkatan gairah kerja tentunya memungkinkan untuk peningkatan produktivitas karyawan, sehingga akhirnya akan mendatangkan suatu keuntungan bagi semua pihak yang berkepentingan ( karyawan, perusahaan dan pemerintah ).

- 2.2. Karena faktor tenaga kerja merupakan faktor manusia yang memiliki rasa dan perasaan sebagai makhluk yang mulia, maka hendaknya sikap pimpinan perusahaan sebagaimana yang diinginkan oleh karyawannya adalah bahwa mereka menyadari akan harkat, martabat serta harga diri manusia dimana tugas pimpinan perusahaan ini adalah merupakan tugas kemanusiaan.