BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hipotesis (H_a) dinyatakan bahwa variabel semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari F hitung (18,568) yang lebih besar dari F tabel untuk d(f) untuk n sebesar 65 (3,145).
2. Berdasarkan hipotesis (H_a) yakni antara semangat kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya, sesuai dengan hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang postif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya. Masing – masing memiliki nilai t yang lebih besar dari t tabel (2,2971) yaitu 0, 386 (semangat kerja) dan 5,229 (disiplin kerja).
3. Dari penelitian ini didapatkan persamaan regresi sebagai berikut

   Y = 5,887 + 0,058X1 + 0,508X2

   Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja yang memiliki koefisien lebih besar dari variabel semangat kerja. Dan pembuktian untuk uji t juga menyatakan bahwa variabel disiplin kerja yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai jika dibandingkan dengan variabel semangat kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Salah satu tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah sebagai masukan bagi lembaga Yayasan terkait dalam optimalisasi diri. Sebagai penulis, penulis menyarankan kepada Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya untuk lebih meningkatkan semua variabel terkait dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Aspek yang dominan (disiplin kerja), yang bernilai positif tapi tidak dominan (semangat kerja). Dengan optimalisasi seluruh variabel terkait diaharapkan produktivitas kerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya semakin meningkat.
2. Sebagai sebuah karya penelitian tentu tidak lepas dari kekurangan. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih menggunakan waktu penelitian dengan baik jika ingin mengambil topik penelitian yang sejenis. Mulai dari terjun ke lapangan hingga penyusunan laporan, hendaknya lebih optimal. Penulis juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk bisa meneliti faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Yayasan Yatim Mandiri Jambangan Surabaya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, penulis juga menyarankan untuk peneliti selanjutnya dalam pengambilan topik yang berhubungan dengan proses

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberdayaan pembangunan cabang Yatim Mandiri Jambangan Surabaya hingga yayasan tersebut mampu memiliki cabang di seluruh Indonesia.

3. Penyajian data mengenai karakteristik responden tidak harus dicantantumkan, apabila data responden tersebut tidak berhubungan dengan topik yang dibahas. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk lebih detail dalam memberikan data seputar karakteristik responden yang disesuaikan dengan topik pembahasan yang diangkat.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam setiap penelitian pasti ada keterbatasan di dalamnya. Keterbatasan itu hendaknya dijadikan pelajaran untuk peneliti selanjutnya agar penelitian dengan topik sejenis bisa sempurna. Kesmpurnaan tersebut pada nantinya akan memberikan kontribusi kepada ilmu pengetahun.

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan. Keterbatasan tersebut berupa variabel semangat kerja dan disiplin kerja yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja, padahal jika mengacu pada teori hasil penelitian Max Pangkey tentang faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas terdiri dari tingkat pendidikan, ketrampilan gizi dan kesehatan, sikap, etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja serta kesempatan berprestasi. Sehingga dalam penelitian selanjutnya bisa dibahas lebih lengkap dengan menambahkan variabel bebas untuk mempengaruhi produktivitas kerja, tentunya dengan objek yang memang tepat dengan teori tersebut. Selain faktor tersebut, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berdasarkan hasil lapangan yakni kesanggupan bekerja sama, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan kuantitas pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id