

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis eskreptif memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi populasi variabel motivasi pengawasan dan budaya organisasi serta produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu Sumber Hidup adalah sangat baik.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Sumber Hidup. Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Sumber Hidup, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pabrik Tahu Sumber Hidup dan variabel motivasi pengawasan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu Sumber Hidup.
3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,949% terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Tahu Sumber Hidup, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi pengawasan dan budaya organisasi, sedangkan sisanya 10,00% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat diberikan yaitu :

1. Pabrik Tahu Sumber Hidup hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan dengan cara meningkatkan motivasi pengawasan dan budaya organisasi dalam bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan guna terciptanya produktivitas karyawan yang berkualitas di dalam perusahaan.
2. Dari segi motivasi hendaknya Pabrik Tahu Sumber Hidup dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif, melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, dan memperhatikan kebutuhan hidup karyawan. Dari segi pengawasan perusahaan memiliki standar yang sudah ditetapkan untuk melakukan pekerjaan, pimpinan harus selalu memantau pekerjaan karyawan dan perusahaan harus mempunyai catatan harian atas pekerjaan karyawan. Dari segi budaya organisasi pimpinan harus terus memberikan dorongan pada karyawan untuk selalu bersikap inovatif dan berani mengambil resiko, pimpinan juga harus mempertimbangkan hasil yang dicapai dengan kepentingan karyawan. Dari segi produktivitas karyawan harus memiliki keterampilan yang cukup dan selalu profesional dalam bekerja sehingga dapat memberikan kualitas yang baik pada perusahaan.

3. Penelitian ini belum komprehensif atau menyeluruh karena hanya melihat faktor penyebab dari produktivitas yaitu motivasi pengawasan dan budaya organisasi saja, maka bagi peneliti-peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian pada tempat yang sama agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat obyek penelitian dengan jumlah variabel yang lebih luas, sehingga dapat diketahui alasan masyarakat luas atau anggota memilih dan bertahan pada Pabrik Tahu Sumber Hidup.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : diterbitkan oleh BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Invancevich, John M dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011 *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Rahayu. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawaipada Badan Kepegawaian Daerah Kota Semarang*. Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.
- Ria Nurmalia. 2012. *Pengaruh Pengawasan Oleh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Bandung*. Bandung, Upi.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua, Bandung, Penerbit : Mandar Maju.
- Sedarmayati, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Badung : Refika Aditama
- Siagian, 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Edisi Ketiga, Yogyakarta, Penerbit : YKPN.
- Sondong P. Siagian, 2001, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Suwarni dan Wahyuni. 2006. Metodolgi penelitian dan bisnis.
Yogyakarta: Andi.

Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.

Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi
Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Yuniarsih, Tjutju. 2008. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Bandung :
Alfabeta.