

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka diambil simpulan:

1. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan, maka peneliti menyarankan adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan pelatihan kerja Pimpinan disarankan untuk lebih memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat. Perusahaan seharusnya memperhatikan materi yang disampaikan harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dalam

melaksanakan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan kualitas instruktur yaitu instruktur yang lebih menguasai materi agar para peserta pelatihan merasa puas dan pelatihan menjadi lebih menarik, juga tidak monoton.

2. Terkait dengan disiplin kerja Pimpinan dan seluruh karyawan disarankan untuk menjaga peraturan yang sudah ada, mempertahankan dan melaksanakan oleh semua pihak di perusahaan tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan seperti halnya absensi karyawan dilakukan secara modern dengan menggunakan alat bantu atau sistem amino untuk menjamin kejujuran dalam penilaiannya.