

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t, variabel disiplin mempunyai nilai t test (t_{hitung}) sebesar $2,806 > 1,657$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2022) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai t test (t_{hitung}) sebesar $2,611 > 1,657$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$ Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap produktifitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi kerja pegawai meningkat maka produktifitas kerja pegawai Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat juga akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Meirizki (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
3. Variabel semangat kerja mempunyai nilai t test (t_{hitung}) sebesar $1,967 > 1,657$ (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Artinya semakin tinggi semangat

kerja pegawai Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat maka produktifitas kerja pegawai juga akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4. Dari hasil uji F, terlihat bahwa nilai F_{hitung} yaitu $8,845 >$ dari nilai $F_{tabel} 2,68$ dan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel disiplin, motivasi, dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanon (2020) bahwa disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Saran yang dapat disampaikan pada kepada Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat adalah untuk lebih meningkatkan lagi kedisiplinan karena berdasarkan hasil TCR pada pernyataan “Saya senantiasa mentaati pada standar operasional kerja yang sudah ditetapkan perusahaan” masih sangat rendah. Hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pada Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat masih kurang sehingga menyebabkan produktifitas kerja pegawai rendah.
2. Motivasi dapat ditingkatkan dengan cara antara lain memberikan bonus dan tunjangan pada karyawan, dan adanya penghargaan serta perhatian dari

pimpinan. Karena berdasarkan hasil TCR pada pernyataan “Perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan berupa promosi atau bonus kepada karyawan” masih rendah sehingga akan mengakibatkan rendahnya tingkat produktifitas kerja pegawai Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

3. Semangat kerja dapat ditingkatkan dengan cara menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan skillnya. Berdasarkan hasil TCR pada pernyataan “Saya sudah merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan saya saat ini” masih rendah. Hal tersebut akan berdampak pada produktifitas kerja pegawai Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel penelitian yang terkait dengan produktifitas kerja. Sehingga dapat menjadi acuan bagi Dinas Sumber daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.