

XBAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel upah (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) hal ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,718 bahwa nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 ($0,718 > 0,05$) artinya H_0 diterima dan jika dilihat dari Nilai t_{hitung} sebesar 0.362 dan t_{tabel} sebesar 1,662155. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0.362 < 1,662155$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau dikatakan tidak signifikan artinya secara parsial variabel upah (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), ini berarti bahwa meskipun upah yang karyawan dapatkan tidak sesuai dengan UMK namun tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel jaminan sosial (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja

karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0,05$). Nilai t_{hitung} sebesar 10.000 dan t_{tabel} sebesar 1,662155. Hal tersebut menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($10.000 > 1,662155$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dikatakan signifikan artinya secara parsial variabel jaminan sosial (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Untuk meningkatkan produksi kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kebijakan pemberian upah terhadap karyawan mengingat pemberian upah merupakan pendorong karyawan untuk lebih konsentrasi dan lebih giat dalam bekerja. Sistem pemberian upah yang sudah ada sekarang ini sebagian karyawan merasa cukup dan sebagian merasa kurang. Dengan demikian perusahaan harus memberi upah kepada karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah.
2. Pemberian jaminan sosial juga perlu mendapatkan perhatian, bagi karyawan mendapatkan rasa aman dan dalam bekerja itu

penting karena pekerjaan mereka yang memiliki resiko besar terjadi kecelakaan kerja, jika hal tersebut dipenuhi maka secara langsung akan menghasilkan kenaikan produktivitas kerja.

3. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti: kepemimpinan, motivasi, semangat kerja, disiplin, lingkungan kerja dan sebagainya, yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.