

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan evaluasi pengaruh *reward* dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan unit kerja kebun pada PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir maka penulis menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,356 X_1 + 0,348 X_2 + 0,759 \epsilon_1$$

2. Pengaruh *Reward* yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebesar 12,7 % (0,127) dan pengaruh secara tidak langsung melalui hubungannya dengan Budaya Kerja adalah sebesar 8,8% (0,088). Dengan demikian, secara total *Reward* mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan sebesar 21,5% (0,215).
3. Pengaruh Budaya Kerja yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah sebesar 12,1% (0,121) dan pengaruh secara tidak langsung melalui hubungannya dengan *Reward* adalah sebesar 8,8% (0,088). Dengan demikian, secara total Budaya Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan sebesar 20,9%.

4. *Reward* dan Budaya Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan sebesar 42,4%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, berikut akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Dari hasil penelitian dilihat bahwa *reward* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan, dibandingkan dengan budaya kerja. Oleh karena itu, *reward* harus lebih baik diperhatikan oleh pimpinan unit kerja kebun PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu para karyawan bersama dengan pimpinan hendaknya menciptakan budaya kerja yang baik dan terkendali agar karyawan dapat bekerja dengan hasil yang diharapkan.
3. Perusahaan harus berupaya memperbaiki sistem pemberian *reward* dan meningkatkan budaya kerja yang positif serta terkendali terhadap para karyawan.
4. Penelitian ini masih bersifat umum, karena masih terlihat banyak faktor lain seperti : iklim organisasi, pengawasan, penempatan pegawai, kedisiplinan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel dalam penelitian ini untuk diteliti pada penelitian di masa mendatang.