

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan industri kerajinan topeng Bobung. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka seorang karyawan kinerjanya akan baik dan produktivitas kerjanya akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan industri kerajinan topeng Bobung. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap disiplin kerja seorang karyawan akan patuh terhadap semua peraturan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankannya dengan baik.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan industri kerajinan topeng Bobung. Hal ini dikarenakan dengan pengalaman akan mempengaruhi seseorang dalam bekerja, semakin berpengalaman maka orang tersebut akan semakin mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Semakin berpengalaman maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan semakin tinggi.

1. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan industri kerajinan topeng Bobung.
2. Industri kerajinan topeng Bobung ini masih menghadapi kendala untuk menghasilkan jenis topeng klasik. Hal ini disebabkan kemampuan karyawan yang tidak merata. Hanya terdapat beberapa karyawan yang mampu menghasilkan jenis topeng klasik.

#### **A. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang perlu diteliti untuk mengetahui produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya tiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja masih kecil. Masih banyak faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk diteliti diantaranya pendidikan, ketrampilan, tingkat penghasilan, pelatihan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan terhadap peralatan.
2. Meskipun terdapat asumsi yang digunakan metode angket sebagai teknik pengumpulan data yaitu bahwa responden akan memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya, namun pada kenyataannya metode ini masih memiliki kelemahan. Kelemahan dari pengukuran dengan metode angket yaitu kesesuaian antara jawaban responden dengan kondisi nyata dari karyawan sulit dikontrol

3. Istilah kata-kata yang asing seperti produktivitas dan motivasi kerja yang belum banyak dimengerti oleh responden sehingga menyebabkan responden kurang yakin dalam mengisi angket peneliti.

## **B. Saran**

1. Produktivitas kerja karyawan industri kerajinan topeng Bobung termasuk dalam kategori sangat tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan. Hal ini dapat dilakukan dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya: motivasi kerja, kemampuan fisik karyawan dan sarana/peralatan produksi.
2. Motivasi kerja dari karyawan industri kerajinan topeng Bobung termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pemimpin perusahaan hendaknya mempertahankan hal ini. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan motivasi kerja yaitu dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat.
3. Disiplin kerja karyawan industri kerajinan topeng Bobung termasuk dalam kategori sangat tinggi maka hal ini harus dipertahankan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari karyawan dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan.

4. Dari hasil angket penelitian ditemukan beberapa karyawan yang memiliki ketrampilan yang masih dibawah di bawah rata-rata dari karyawan lain. Maka dari itu karyawan yang telah mempunyai pengalaman kerja yang cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman.
5. Untuk meningkatkan produktivitas jenis topeng klasik hendaknya pemilik perusahaan mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan khususnya kemampuan dalam membuat topeng klasik.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ali Muhsin. (2005). Diktat Mata Kuliah Aplikasi Komputer. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial- Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bambang Triatmojo. (2009). “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kedalisono Tawangharjo Grobogan”. *Skripsi*: STIE- AUB
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia pusat bahasa (edisi keempat)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Perdagangan Republik Indonesia. (2008). *Studi Industri Kreatif Indonesia Pengembangan Ekonomi Kreatif Indonesia 2025*. Jakarta: Departemen Perdagangan RI.
- Depdiknas. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dwi Ineke Kartikawati. (2006). “Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Wingko di Kulon Progo”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Cardoso Gomes, Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Karyawan*. Jakarta: PPM
- GD. Wayan Darmamdi. (2007) *Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Fakultas ekonomi universitas Janabadra
- Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- John, Elaine B. (2007). *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC

- Kadarusman. (2012). *Peraturan Presiden Indonesia No 8 Tahun 2012 Tentang Kualifikasi Nasional Indonesia*. Diakses Rabu, 22 Februari 2012 jam 20:04 WIB dari <http://dkp.academic.edu/kadarusaman/Papers/1336213>.
- Kusnendi, dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka
- Letje Guntur. (1996). *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga
- Malayu S. P Hasibuan. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Manajemen Sumberdaya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. (2003). *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhibin Syah. (1995). *Psikologi pendidikan suatu pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mustaqim. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nana Sudjana. (2005). *Penelitian Statistika*. Bandung: Tarsito
- Nugrahani. (2010). “Produktivitas Kerja Mahasiswa Magang dan Parttime”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pandji Anoraga. (2005). *Psikologi kerja (cetakan ke 3)*. Jakarta: Rineke Cipta
- Panji Anoraga & Widiyanti, N. (1993). *Psikologi dalam perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Payaman J Simanjutak. (1985). *Pengantar Ekonomi Sumberdaya manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- R Ghita Intan Permatasari. (2011). *Kerajinan tangan & Fesyen Penggerak Roda Ekspor*. Diakses tenggal, 12 Maret 2012 jam 19:00 WIB dari <http://economy.okezone.com/read/2011/11/24/320/533784/kerajinan-tangan-fesyen-penggerak-roda-ekspor>.
- Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soejono. (1997). *Sitem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian kualitatif kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_.(2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi
- Wahid Sulaiman. (2004). *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wahjosumidjo. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta Timur: Ghalia Indonesia
- Widi Agustin. *5 Kendala Pengembangan Ekonomi Kreatif di RI*. Diakses pada tanggal, 12 Maret 2012 pukul 19. 30 WIB dari <http://economy.okezone.com/read/2011/11/18/320/531386/5-kendala-pengembangan-ekonomi-kreatif-di-ri>.
- Yuli Tri Cahyono dan Lestiyana Indira M. (2007). *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Surakarta*. Surakarta. Jurusan akuntansi fakultas ekonomi univeristas Muhamadiyah Surakarta.