

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 5 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, peran sosial, citra diri dan sikap termasuk dalam kategori cukup baik. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada keterampilan dan indikator dengan hasil presentase terendah terdapat pada peran sosial, maka dari itu terindikasikan bahwa kompetensi pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.
2. Kepuasan Kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 5 indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kepuasan terhadap atasan, rekan kerja dengan kategori cukup baik. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada kepuasan terhadap atasan dan indikator dengan hasil presentase terendah terdapat pada pekerjaan itu sendiri, maka dari itu terindikasikan bahwa kepuasan kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.
3. Semangat Kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 5 indikator yaitu presensi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab dan produktiitas kerja. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada presensi dan indikator dengan presentase terendah terdapat pada tanggung jawab, maka

dari itu terindikasikan bahwa semangat kerja pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.

4. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung diukur dari 6 indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Indikator dengan presentase tertinggi terdapat pada semangat kerja dan indikator pada presentase terendah terdapat pada pengembangan diri, maka dari itu terindikasikan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II Bandung masih perlu diperbaiki.
5. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas dikarenakan T-hitung (4,397) lebih besar dari T-tabel (2,003), nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kompetensinya semakin baik.
6. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dikarenakan T-hitung (3,315) lebih besar dari T-tabel (2,003), nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kepuasan Kerjanya semakin baik.
7. Hasil penelitian secara verifikatif koefisien korelasi menyatakan bahwa Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas dikarenakan T-hitung

(3,509) lebih besar dari T-tabel (2,003), nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah yang artinya Produktivitas akan semakin baik ketika Kepuasan Kerjanya semakin baik.

## **5.2 Saran**

Setelah penulis memberikan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Kompetensi, Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II Bandung, maka penulis akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh :

1. Pada indikator Citra diri pada variabel kompetensi masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan kepada karyawan agar sebaiknya responden memperbaiki dan memperhatikan penampilan dengan baik sehingga orang dapat menilainya dengan baik.
2. Pada indikator Kepuasan terhadap gaji pada variabel kepuasan kerja masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan agar sebaiknya pihak perusahaan mempertimbangkan kembali untuk mendapatkan gaji yang sesuai agar karyawan benar-benar puas.
3. Pada indikator Tanggung Jawab pada variabel semangat kerja masih berada dalam kategori kurang baik. Dapat disarankan agar sebaiknya karyawan dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan karyawan agar tidak menurun.

4. Pada indikator Kemampuan pada variabel kompetensi masih berada dalam kategeori kurang baik. Dapat disarankan agar para karyawan dapat meningkatkan kemampuan sehingga dapat menjadi orang yang bisa diandalkan oleh rekan kerjanya, bila diberikan suatu tugas atau tanggung jawab dan dapat bekerja dengan lebih baik.