

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja pada karyawan CV. Inaura Anugerah di Jakarta. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel kepemimpinan dengan produktivitas kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 52,37 + 0,246 X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepemimpinan (X) akan mengakibatkan kenaikan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,246 skor pada konstanta 52,37.

Besar variasi produktivitas kerja ditentukan oleh kepemimpinan sebesar 35,83%. Bentuk hubungan kepemimpinan (X) adalah linier dan signifikan dengan nilai regresi signifikan F hitung (23,45) > F tabel (4,05) dan nilai regresi linier F hitung (1,24) < F tabel (2,42).

Kepemimpinan yang tinggi akan mempengaruhi produktivitas kerja. Produktivitas kerja ditentukan oleh kepemimpinan sebesar 35,83%. Ini berarti bahwa 64,17% variabel produktivitas kerja disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif dan motivasi kerja yang rendah.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan produktivitas kerja pada karyawan CV. Inaura Anugerah. Hal ini membuktikan bahwa besarnya kepemimpinan cukup memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Setiap perusahaan pada hakikatnya menginginkan tingkat produktivitas karyawan yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya peran kepemimpinan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pimpinan semaksimal mungkin harus menerapkan kepemimpinan yang baik.

Implikasi dari penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas karyawan, artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan maka produktivitas karyawan yang dicapai oleh perusahaan tersebut semakin baik. Oleh karena itu, CV. Inaura Anugerah harus memberikan pendelegasian pekerjaan kepada karyawan, agar karyawan memiliki tingkat tanggung jawab yang besar hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawan tersebut.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, skor rata-rata indikator tertinggi pada variabel kepemimpinan yaitu keterampilan berkomunikasi secara efektif dengan jumlah skor rata-rata 17,18% sedangkan skor rata-rata terendah pada variabel kepemimpinan yaitu memiliki orientasi masa depan dengan sub indikator memiliki visi kerja dengan jumlah skor rata-rata 15,98%. Ini berarti bahwa kemampuan komunikasi pimpinan sudah baik dan harus dipertahankan,

sedangkan visi yang dimiliki oleh pimpinan dapat dikatakan kurang menentukan produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada CV. Inaura Anugerah di Jakarta Timur.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan adalah:

1. Hendaknya pimpinan memiliki visi kerja yang jauh lebih baik dan tertata sehingga mampu dimengerti dan dijalankan oleh karyawan bagian marketing untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.
2. Hendaknya karyawan juga mampu mengaplikasikan visi yang dibuat oleh pimpinan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Bagi peneliti lain yang berminat terhadap masalah kepemimpinan agar terus menggali faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepemimpinan selain produktivitas kerja agar penelitian selanjutnya jauh lebih bermanfaat.