

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Dengan hasil penelitian yang sudah di jabarkan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah $1,745 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,999 dengan tingkat signifikansi $0,086 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pemimpin belum mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara langsung.
2. Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah $3,279 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,999 dengan signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Dengan demikian, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat produktivitas yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil Simultan (Uji F) diperoleh nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ yaitu $7,656 > 3,15$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi

secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan PD Mujur Jaya Kroya.

B. Implikasi

1. Untuk perusahaan, hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas kinerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan. Perusahaan juga perlu mengembangkan kemampuan kepemimpinan dalam memberikan arahan, komunikasi yang efektif, dan perhatian kepada karyawan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi sehingga produktivitas kerja karyawan dan pencapaian target perusahaan dapat terus meningkat.
2. Untuk manajemen sumber daya manusia, hendaknya melakukan evaluasi secara berkala terhadap faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, terutama motivasi kerja, disiplin, dan kompetensi. Selain itu, manajemen perlu menyelenggarakan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya jumlah responden yang terbatas pada 65 karyawan PD Mujur Jaya Kroya, variabel penelitian yang hanya mencakup Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi, serta kuesioner sebagai instrumen

penelitian yang memungkinkan adanya perbedaan persepsi responden dalam memberikan jawaban.

2. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 17,2%, yang berarti variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi hanya menjelaskan produktivitas kerja karyawan sebesar 17,2% sedangkan 82,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.