

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berlandaskan hasil kajian serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja serta kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas karyawan PT Kayaba Indonesia, sebagaimana dijabarkan pada bab sebelumnya, oleh sebab itu ditarik Kesimpulan di bawah ini:

- 1) Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi Kerja (X_1) menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung $2,101 > t$ -tabel $1,661$ serta nilai signifikansi $0,038 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Oleh sebab itu, kian tinggi motivasi kerja, akan kian meningkat produktivitas karyawan.
- 2) Secara parsial, Kepemimpinan Transformasional (X_2) menghasilkan pengaruh positif serta signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Ini dibuktikan dengan nilai t -hitung $2,304 > t$ -tabel $1,661$ serta nilai signifikansi $0,023 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Oleh sebab itu, kian baik praktik kepemimpinan transformasional, semakin meningkat produktivitas karyawan.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan simpulan dari hasil kajian serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas kerja karyawan, terdapat beberapa hal yang perlu disarankan kepada PT Kayaba Indonesia sebagai perusahaan antara lain:

- 1) Motivasi kerja pada PT Kayaba Indonesia harus ditingkatkan kembali agar karyawan dapat bekerja lebih optimal. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator jam istirahat dan kenyamanan dalam berkomunikasi, yaitu pernyataan "*Perusahaan memberikan jam istirahat yang cukup*" dan "*Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja*" yang

memperoleh skor 3,00. Maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap pengaturan waktu istirahat serta menciptakan suasana komunikasi kerja yang lebih nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan tidak mengalami kejenuhan.

- 2) Kepemimpinan transformasional pada PT Kayaba Indonesia harus lebih diperhatikan kembali karena masih terdapat indikator dengan skor rendah, yaitu pernyataan "*Pemimpin dapat berpikir secara rasional apabila menghadapi suatu masalah, baik kecil maupun besar*" dengan skor 2,66. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin belum sepenuhnya memberikan stimulasi intelektual kepada karyawan. Maka disarankan kepada perusahaan untuk memberikan pelatihan kepemimpinan, khususnya terkait kemampuan berpikir rasional, pemecahan masalah, dan stimulasi intelektual, sehingga pemimpin mampu memberikan arahan yang lebih efektif kepada karyawan.
- 3) Produktivitas kerja pada PT Kayaba Indonesia harus lebih ditingkatkan dan dikelola dengan baik agar karyawan dapat mencapai target kerja yang ditetapkan. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah pada indikator kenyamanan dalam meminta atau memberikan bantuan, yaitu pernyataan "*Saya merasa nyaman meminta atau memberikan bantuan kepada rekan kerja saat dibutuhkan*" dengan skor 2,72. Maka disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan budaya kerja sama dan memperkuat komunikasi antarkaryawan, sehingga proses saling membantu dapat dilakukan dengan lebih nyaman dan efektif, yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja.
- 4) Mengingat keterbatasan penelitian ini yang hanya menggunakan data kuesioner, perusahaan disarankan untuk mulai memanfaatkan data kinerja internal, seperti data pencapaian target, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan evaluasi kinerja periodik sebagai bahan evaluasi produktivitas kerja karyawan secara lebih objektif.
- 5) Perusahaan juga disarankan untuk melakukan evaluasi produktivitas kerja secara berkala dalam jangka waktu tertentu agar dapat memantau perubahan motivasi kerja dan efektivitas kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan,

sehingga permasalahan produktivitas dapat diidentifikasi dan ditangani lebih dini.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti beban kerja, fasilitas kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel produktivitas.
- 2) Mengambil sampel yang lebih besar dan beragam dari berbagai divisi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.
- 3) Menggunakan instrumen dan metode pengukuran lain, seperti wawancara atau data kinerja objektif, untuk melengkapi hasil kuesioner.
- 4) Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan skala pengukuran yang lebih luas, seperti skala Likert 1–5 atau 1–7, guna meningkatkan variasi jawaban responden dan sensitivitas pengukuran dibandingkan dengan skala Likert 1–4 yang digunakan dalam penelitian ini.
- 5) Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan pengambilan data dalam periode waktu yang lebih panjang atau menggunakan pendekatan longitudinal, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi produktivitas kerja yang lebih stabil dan mendalam.