

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data yang diperoleh mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan, keterampilan kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja yang di moderasi oleh disiplin kerja pada PT. Audy Jasatrans Logistik, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut;

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti empiris bahwa perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukan bahwa hipotesis pertama perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bukti empiris bahwa keterampilan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bukti empiris bahwa motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
4. Hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bukti empiris bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
5. Hasil pengujian hipotesis kelima ditemukan bukti bahwa moderasi disiplin kerja mampu memperkuat pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
6. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa moderasi disiplin kerja mampu memperkuat pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja
7. Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bukti bahwa moderasi disiplin kerja mampu memperlemah pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini, oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk menjadi pertimbangan sebagai penyempurnaan

- a. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keterampilan kerja dan motivasi berprestasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

- b. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan dan disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- c. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memperlemah pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja mampu memoderasi perilaku kepemimpinan dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja. Sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel moderating lain yang dapat meningkatkan hubungan antara perilaku kepemimpinan, keterampilan kerja dan motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja.

