

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan CV Budi Mulya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam bekerja.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Karyawan Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Budi Mulya. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kemungkinan dimediasi oleh faktor lain, dalam hal ini motivasi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan CV Budi Mulya. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Budi Mulya. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas

lingkungan kerja dapat secara langsung meningkatkan produktivitas karyawan.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan CV Budi Mulya. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas mereka.
6. Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening Motivasi terbukti berperan sebagai variabel intervening yang penting dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi.
7. Kekuatan Model Penelitian Model penelitian menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat dengan nilai R-square untuk motivasi sebesar 0,775 dan produktivitas karyawan sebesar 0,871. Ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan dapat menjelaskan variasi dalam motivasi dan produktivitas karyawan dengan baik.

Kesimpulan akhir dari penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan CV Budi Mulya, manajemen perlu fokus pada optimalisasi lingkungan kerja dan peningkatan motivasi karyawan. Meskipun gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas, perannya dalam meningkatkan motivasi karyawan tetap penting dan perlu diperhatikan. Temuan ini memberikan dasar yang kuat bagi CV Budi Mulya untuk

mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pihak manajemen CV Budi Mulya perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan.
2. Perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, karena terbukti berpengaruh langsung terhadap motivasi dan produktivitas karyawan.
3. Program-program peningkatan motivasi karyawan perlu terus dikembangkan, mengingat motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
4. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi produktivitas karyawan, seperti kompetensi, kompensasi, atau budaya organisasi.
5. Penelitian lanjutan dengan metode kualitatif atau mix method dapat dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di CV Budi Mulya.