

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan *managerial grid* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. ini menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan *managerial grid* yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja. Hal ini sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi, dimana R Square sebesar 0,190 atau 19%. Artinya bahwa gaya kepemimpinan *managerial grid* memberi pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Zanur Linas Mandiri Kawasaki Gorontalo. Sementara sisanya 0,810 atau 81% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti faktor kondisi lingkungan, pelatihan, K3, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *managerial grid* berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pimpinan harus dapat mengelola para karyawan dengan baik dan benar untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, dan memberikan dorongan kepada para karyawan. Kemudian pimpinan juga perlu memperhatikan aspek-aspek dari produktivitas kerja dan *managerial grid* seperti tugas dan

hubungan. Sehingga para karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan dan nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka disarankan beberapa hal yaitu; karyawan hendaknya dapat meningkatkan kuantitas kerjanya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan dan hendaknya karyawan berperan aktif dalam memberikan saran, ide atau gagasan yang membangun dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan. Maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kondisi kearah lebih baik lagi, pemimpin harus lebih memperhatikan proses pekerjaan berlangsung, dimana pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan, serta memberikan keleluasaan kepada para karyawannya untuk meningkatkan kreatifitas yang dimilikinya.

Perusahaan diharapkan lebih banyak mengikutsertakan karyawannya dalam program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau diluar perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau tindakan dalam penyelesaian pekerjaan dapat menjadi lebih baik. Meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan juga

dapat menghindarkan kecerobohan hingga keputusan dan tindakan yang diambil tepat. Begitu juga dengan perusahaan yang sebaiknya menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan agar dapat mendukung kemajuan karirnya. Serta memberikan perhatian individual, dimana pemimpin lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga produktivitas kerja mereka akan lebih maksimal.

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi mengenai gaya kepemimpinan *managerial grid* yang diterapkan dapat menjadi acuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Dewi, Vicky Frestiani. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor dinas penindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM Samarinda. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (2): 230-244 ISSN 2355-5408, [ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id).
- [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id//site/wp-content/uploads/2014/06/Jurnal%20Viky%20Frestiani%20\(06-11-1402-47-49\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id//site/wp-content/uploads/2014/06/Jurnal%20Viky%20Frestiani%20(06-11-1402-47-49).pdf)
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P. and Blanchard, K.H. (1982). *Management of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc
- Issakh, Henki Idris dan Mimi. 2014. *Teori Bisnis*. Jakarta : In Media
- Kartin. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bappeda Provinsi Gorontalo*. Skripsi
- Kurniawan, Albert. 2016. “*Analisis Deskriptif Kepemimpinan Managerial Grid dilingkungan Perguruan Tinggi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha*”. *Jurnal Manajemen*, Vol 15, No, Mei 2016.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : In Media
- Sahmad, T, dkk. 2012. *Gaya Kepemimpinan Bupati Luwu di Belopa Provinsi Sulawesi Selatan: Pandangan Managerial Grid*. Program Studi Administrasi Pembangunan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makasar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. ALFABETA.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Penerbit: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung. Penerbit: Alfabeta

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI Bandung. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar