

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data pada bab sebelumnya, ditemukan bahwa variabel yang digunakan dalam studi ini adalah perilaku kepemimpinan, ketrampilan, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta produktivitas kerja karyawan di Aerofood ACS Surabaya sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penggunaan metode analisis statistik *Structural Equation Modeling* dalam penelitian ini tepat untuk mengevaluasi pengaruh perilaku kepemimpinan, ketrampilan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Aerofood ACS Surabaya.

Dengan menganalisis variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yakni peran perilaku kepemimpinan, kemampuan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Aerofood ACS Surabaya, berdasarkan hasil analisis menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural, dapat dirumuskan beberapa pernyataan dan simpulan yang didukung oleh bukti empiris yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Perilaku pemimpin tidak berpengaruh langsung terhadap Kemampuan kerja, karena pembuktian penelitian yang dilakukan tidak memberikan kontribusi terhadap hal tersebut.

2. Kemampuan kerja tidak memiliki dampak langsung pada Dorongan untuk bekerja, karena penelitian yang dilakukan tidak menunjukkan kontribusi terhadap hal ini.
3. Motivasi kerja secara langsung mempengaruhi efisiensi kerja, karena penelitian yang dilakukan membuktikan adanya kontribusi terhadap hal tersebut.
4. Perilaku pemimpin, kemampuan mereka, dan motivasi dalam bekerja secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas, seperti yang ditemukan dalam hasil penelitian yang memberikan kontribusi signifikan terhadap hal ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah disajikan, saran-saran dari penelitian ini dapat menjadi pertimbangan yang berharga atau dapat dimanfaatkan dalam proses pengambilan keputusan:

1. Karyawan di Aerofood ACS Surabaya perlu memperhatikan perilaku pemimpin yang dikaitkan dengan kemampuan kerja dengan jalan selalu semangat bekerja dalam kelompok disertai kegembiraan dan keikhlasan.
2. Karyawan di Aerofood ACS Surabaya perlu memiliki kemampuan kerja yang bersifat non teknis dan teknis dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang dikembangkan melalui pendidikan formal maupun informal, karena setiap pekerjaan yang dilakukan Karyawan akan berkaitan dengan penggunaan teknologi misalnya komputer. Penggunaan teknologi hanya bisa dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang

handal. Hal ini berkaitan juga dengan faktor cara, penggunaan alat dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja yang optimal sehingga faktor tersebut harus serasi terhadap kemampuan pengetahuan dan batasan sebagai manusia.

3. Karyawan di Aerofood ACS Surabaya dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya perlu diberi motivasi yang langsung diberikan kepada Karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, seperti memberikan pujian, penghargaan bonus piagam dan sebagainya maupun motivasi yang tidak langsung yaitu berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja sehingga Karyawan di Aerofood ACS Surabaya betah dan bersemangat dalam bekerja, seperti ruangan kerja yang nyaman, penempatan kerja yang tepat, lingkungan kerja yang baik dan sebagainya.
4. Karyawan di Aerofood ACS Surabaya perlu tetap memperhatikan perilaku pemimpin, memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sudah dicapai dan diadakan penempatan atau posisi yang sesuai, bimbingan yang tepat dan lingkungan yang tepat agar mampu menunjukkan potensi optimal dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Penempatan ini tidak mudah karena dengan penempatan yang kurang tepat dan lingkungan yang kurang baik akan menciptakan kerja yang amburadul sehingga pencapaian produktivitas yang optimal tidak dapat tercapai.