

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Secara umum gambaran gaya kepemimpinan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu yang meliputi gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif dinilai sudah baik oleh responden. dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu adalah gaya kepemimpinan partisipatif, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas menyetujui gaya kepemimpinan partisipatif.
2. Secara umum gambaran lingkungan kerja non fisik pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu yang meliputi aspek-aspek lingkungan kerja non fisik yaitu struktur organisasi dan struktur kerja, deskripsi kerja, tanggung jawab kerja, tekanan kerja, kebebasan mengambil keputusan, peluang menciptakan kebersamaan, perhatian dan dukungan pimpinan, kebersamaan, dan komunikasi dinilai sudah baik oleh responden dalam penelitian ini, hal tersebut dilihat dari jawabannya yang mayoritas berada pada kategori baik.

3. Gambaran tingkat produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu yang meliputi ciri-ciri umum pegawai yang produktif yaitu cerdas dan mampu belajar dengan cepat, kompeten secara profesional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, selalu mencari perbaikan, dianggap bernilai oleh pengawasnya, memiliki catatan yang berhasil, dan selalu meningkatkan diri dinilai tinggi dalam penelitian ini.
4. Adanya pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai dikategorikan sedang. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5. Adanya pengaruh yang positif dari lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai dikategorikan sedang. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6. Adanya pengaruh yang positif dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan koefisien korelasi pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai dikategorikan sedang. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu dengan sedang dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu, penyusun mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah diharapkan mampu memberikan fasilitas-fasilitas yang memadai kepada para pegawai, melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta menciptakan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan.
2. Bagi karyawan perlunya diterapkan sistem komunikasi terbuka dalam artian bahwa seorang pemimpin tidak hanya melakukan komunikasi antar pemimpin

saja, tetapi pemimpin juga melakukan komunikasi yang efektif dengan karyawan sehingga karyawan dapat memahami pesan yang disampaikan oleh pimpinan terkait dengan pemberian tugas yang akan diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan, sehingga karyawan dianggap pula sebagai komponen dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terhadap produktivitas kerja pegawai, perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai selain kedua faktor yang penulis teliti, seperti yang dikatakan Anoraga dalam Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009: 159) yaitu: 1. Pekerjaan yang menarik, 2. Upah yang baik. 3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, 4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, 5. Promosi dan perkembangan diri merasa sejalan dengan perkembangan perusahaan/organisasi, 6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, 7. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, 8. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja, dan 9. Disiplin kerja yang keras.
4. Berdasarkan saran diatas, sekiranya dapat memberikan masukan yang baik bagi perusahaan agar menjadi pertimbangan dalam hal manajemen untuk kedepannya, selain itu perusahaan bisa membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya.