

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maritime Barito Perkasa, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif, ditandai dengan kemampuan memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, mengambil keputusan secara tepat, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Meskipun perusahaan telah menyediakan imbalan finansial dan non-finansial, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor ini belum menjadi pendorong utama peningkatan produktivitas. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi kebijakan kompensasi agar lebih relevan dan mampu memotivasi karyawan secara optimal.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan distribusi jawaban responden, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Maritime Barito Perkasa:

1. Perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, terutama dalam hal komunikasi yang jelas, keberanian mengambil keputusan, serta keterbukaan terhadap masukan. Peningkatan kompetensi kepemimpinan dapat dilakukan melalui pelatihan manajerial secara berkala yang menekankan pada kepemimpinan partisipatif, pengambilan keputusan strategis, dan pembangunan hubungan kerja yang harmonis agar tetap menjadi faktor pendorong utama produktivitas kerja
2. Meskipun tidak berpengaruh secara statistik dalam penelitian ini, perusahaan tetap disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi yang berlaku. Peninjauan ulang terhadap struktur gaji, bonus, tunjangan, serta fasilitas kerja perlu dilakukan agar lebih sesuai dengan beban dan tanggung jawab

karyawan. Transparansi dan kejelasan dalam penentuan insentif berbasis kinerja dapat mendorong persepsi keadilan dan meningkatkan motivasi kerja secara tidak langsung.

3. Untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang sudah tergolong baik, perusahaan disarankan untuk menciptakan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang terstruktur. Penetapan indikator kinerja utama (KPI) yang jelas dan akuntabel serta pemberian umpan balik secara berkala akan membantu karyawan dalam mempertahankan kualitas, kuantitas, dan disiplin kerja secara konsisten. Selain itu, dukungan lingkungan kerja yang kondusif perlu terus ditingkatkan guna menunjang keberlanjutan produktivitas.

