

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap variabel-variabel dalam penelitian ini, maka dapat ditarik simpulan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (Uji t) yaitu Nilai $t_{hitung} <$ Nilai t_{tabel} sebesar $1,398 < 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,168 > 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada *standardized coefficients Beta* sebesar 0,149 atau 14,9%.
2. Berdasarkan hasil uji statistik parsial (Uji t) yaitu Nilai $t_{hitung} >$ Nilai t_{tabel} sebesar $7,061 > 1,672$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat pada *standardized coefficients Beta* sebesar 0,755 atau 75,5%.
3. Berdasarkan hasil uji statistik simultan (Uji F) yaitu Nilai $F_{hitung} >$ Nilai F_{tabel} sebesar $97,676 > 3,16$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000

$< 0,05$. Maka, dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja bagian slitting Di PT. Respati Kemasindah. Adapun nilai pengaruhnya dapat dilihat dari perhitungan koefisien determinasi pada nilai R Square dalam tabel model summary sebesar 0,774 atau 77,4%, sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja agar produktivitas kerja dapat lebih baik lagi kedepannya. Terbukti dalam variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,149 atau 14,9%.
2. Bagi perusahaan sebaiknya dapat meningkatkan kembali tingkat disiplin kerja baik ketepatan waktu bekerja, tanggung jawab karyawan dalam menaati peraturan kantor yang berlaku agar produktivitas kerja dapat meningkat lagi kedepannya. Terbukti dalam variabel disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 0,755 atau 75,5%.
3. Bagi perusahaan sebaiknya dapat memperbaiki kembali prosedur kerja dalam gaya kepemimpinan dan disiplin sehingga berdampak

langsung terhadap produktivitas kerja. Terbukti dalam variabel gaya kepemimpinan dan disiplin sangat berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,774 atau 77,4%.