

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Pada bab ini diuraikan kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan mengenai hubungan gaya kepemimpinan, pola komunikasi, dan kepuasan kerja dengan produktivitas karyawan.

#### **5.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis penelitian hubungan gaya kepemimpinan dengan produktivitas karyawan, ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan antara keduanya. Temuan ini ditunjukkan dari analisis Uji *Chi Square* yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,091, yaitu lebih besar daripada 0,05.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari Uji *Chi Square* pada hipotesis kedua, ditemukan bahwa antara pola komunikasi dengan produktivitas karyawan signifikan secara statistik. Perolehan nilai signifikansi sebesar 0,04, mengartikan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Jepara berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Uji Kendall's Tau B menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas karyawan sangat kuat secara statistik. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap produktivitas karyawan.

## 5.2 Saran

1. Beralaskan pada hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara pola komunikasi dengan produktivitas karyawan. Sehubungan dengan itu, perusahaan di Kabupaten Jepara disarankan untuk mengidentifikasi dan mengimplementasikan pola komunikasi yang terbaik sesuai dengan budaya perusahaan mereka.
2. Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi-strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti:
  - Kompensasi dan insentif: memberikan kompensasi yang adil dan insentif yang menarik untuk memotivasi karyawan.
  - Pengembangan karir: menyediakan kesempatan pengembangan karir melalui pelatihan, workshop, dan program mentoring.
  - Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif: mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan karyawan.
  - Memperhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan: menyediakan fleksibilitas kerja yang memadai untuk memastikan karyawan dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka.