

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh *Empowering Leadership* terhadap *Work Productivity* Karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas kerja karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, paling banyak (68.8%), dalam kategori "Sedang". Kemudian (18.3%) dalam kategori "Tinggi" dan ada (12.8%) dalam kategori "Rendah"
2. Tingkat *empowering leadership* karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, paling banyak (50,5%) berada dalam kategori "Sedang", dalam kategori "Tinggi" sebanyak (15,6%) dan ada (39,9%) dalam kategori "Rendah"
3. Berdasarkan hasil uji regresi non-linear *empowering leadership* memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Artinya, semakin besar *empowering leadership* maka semakin besar dampak yang terjadi pada peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kekuatan pengaruh *empowering leadership* atau kepemimpinan yang memberdayakan. Secara kuadratik, ditemukan model kinerja pada situasi produktivitas kinerja karyawan turun sebagai dampak dari *empowering leadership*, jika kondisi ini terus berlanjut maka karyawan cenderung akan menyesuaikan diri dan berinisiatif untuk

meningkatkan produktivitas kerja secara mandiri. Faktor-faktor lain di luar *empowering leadership* ini bisa mencakup motivasi individu, keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja serta faktor-faktor lainnya yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

B. Saran-Saran

1. Untuk Direktur PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, disarankan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan melalui penguatan kompetensi manajerial serta melakukan pelatihan dan *workshop* bagi karyawan dalam bentuk latihan pengembangan diri.
2. Untuk para karyawan PT Panen Embun Kemakmuran Nusa Indah Bati-Bati Tanah Laut, perlu ditumbuhkan kembali pemahaman menyeluruh mengenai peran dan tanggung jawab utama, termasuk penguasaan terhadap prosedur kerja standar (SOP). Beberapa karyawan mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kurang disiplin dalam mematuhi tenggat kerja, serta merasa terbebani ketika dituntut mengambil inisiatif. Selain itu, sebagian merasa tidak nyaman saat mengetahui kecemasan pimpinan dalam pencapaian target pribadi, dan merasa kurang dihargai karena kontribusinya hanya diperhatikan saat dianggap penting. Oleh karena itu, penguatan pemahaman dan komunikasi dua arah sangat diperlukan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat memperluas ruang lingkup kajian dengan mengeksplorasi lebih dalam faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, baik dari aspek internal seperti

motivasi intrinsik, kepuasan kerja maupun dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, struktur organisasi, dan budaya perusahaan.