

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,533 > 1,663$ , maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,299 > 1,663$ , maka dapat dikatakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji f pada nilai  $F_{hitung} 25,034 > F_{tabel} 3,10$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dikatakan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pertamina Hulu Rokan Kota Jambi. Selain itu diketahui bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja sebesar 36,8% sedangkan sisanya sebesar 63,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan data yang telah di uji dapat diketahui nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional sebesar  $0,013 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada tabel hasil uji  $t$   $2,533 > 1,663$ . Dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  pada tabel hasil uji  $t$   $2,299 > 1,663$ . Jadi yang lebih dominan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan, hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan dapat berkinerja secara optimal, seperti perusahaan lebih memperhatikan kondisi hubungan antar karyawan dengan cara membentuk team work agar karyawan mampu bekerjasama dengan timnya, dan menumbuhkan rasa menghargai dan membutuhkan satu sama lainnya.
2. Untuk peneliti yang akan datang agar menambah variabel penelitian seperti faktor kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja agar penelitian

mengenai produktivitas kerja karyawan akan semakin akurat.

3. Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan. Pertama, generalisasi hasil penelitian terbatas hanya pada PT. Pertamina Hulu Rokan di Kota Jambi, sehingga sulit untuk menganggap temuan ini mewakili keadaan secara umum di industri atau organisasi lain. Kedua, fokus penelitian yang hanya menitikberatkan pada hubungan antara produktivitas kerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja bisa dianggap terlalu sempit. Variabel lain yang mungkin turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bisa diabaikan, mengurangi kekomprehensifan analisis. Terakhir, metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah sampel 89 orang dari populasi 114 orang mungkin tidak mencakup seluruh variasi yang ada di perusahaan tersebut, sehingga hasilnya dapat menjadi tidak representatif. Sebaiknya, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variasi industri, mengembangkan fokus penelitian, dan memperluas jumlah sampel untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.