

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif pada variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 6,416 maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif promosi jabatan terhadap kepuasan kerja bahwa variabel promosi jabatan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 3,921 maka dapat dikatakan variabel promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yakni kepuasan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji simultan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung sebesar 31,942. Selain itu diketahui bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas kerja sebesar 37,5% sedangkan sisanya sebesar 62,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

4. Berdasarkan data yang telah diambil variabel kepemimpinan transformasional diketahui nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,000 < 0,05 dan t_{hitung} pada tabel hasil uji t *coefficients* sebesar 3,921 > 1,659. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, yang berarti bahwa promosi jabatan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Pertamina Ep Asset 1.

5.2 Saran

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

1. Untuk perusahaan, hendaknya lebih memperhatikan promosi jabatan karyawan agar karyawan dapat lebih giat dan semangat dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan, serta menjadi motivasi karyawan agar kinerja karyawan dapat berjalan secara optimal.
2. Untuk peneliti yang akan datang agar menambah variabel penelitian seperti faktor kompensasi, kepuasan kerja dan kepribadian agar penelitian mengenai produktivitas akan semakin akurat
3. Dalam penelitian ini ada beberapa kelemahan yang harus diperhatikan. Pertama, fokus penelitian yang hanya menitikberatkan pada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kepemimpinan transformasional dan promosi jabatan bisa dianggap tidak terlalu luas. Variabel lain yang mungkin turut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan diabaikan, mengurangi kekomprehensifan analisis. Kedua, generalisasi hasil

penelitian terbatas hanya pada PT Pertamina Ep Asset 1 sehingga sulit untuk menganggap temuan ini mewakili keadaan secara umum di industri atau perusahaan lain.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat direalisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia.