

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Citra Daya Purnama, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikansi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Citra Daya Purnama. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi (*unstandardized Coefficients*)  $\beta_1 = 0,194$  dan nilai t-hitung sebesar 2,504 serta dengan signifikansi 0,014.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikansi terhadap produktivitas kerja di PT Citra Daya Purnama. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil nilai koefisien regresi (*unstandardized Coefficients*)  $\beta_2 = 0,333$  dan nilai t-hitung iklim organisasi sebesar 6,443 serta dengan nilai signifikansi 0,000.
3. Nilai F-hitung sebesar 28,635 lebih besar dari nilai F-tabel ( $\alpha = 0,05$ ;  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 102$ ) sebesar 3,09 dengan nilai signifikansi 0,000 Maka,  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.
4. Hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dapat dipakai untuk memprediksi produktivitas kerja karyawan di PT Citra Daya Purnama, yang terdapat pada (*Adjusted R-square*  $R^2$ ) sebesar 0,347 yang berarti kontribusi gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT Citra Daya Purnama sebesar 34,7%, sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja dan stress kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

### 1. Bagi perusahaan

- a. Pada variabel gaya kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) jawaban responden paling rendah terdapat pada indikator "*inspiration motivation*" dengan item pertanyaan "atasan berkomunikasi kepada seluruh karyawan dalam rangka membicarakan harapan dan keinginan karyawan" sebesar 3,55. Artinya, sebagian responden belum merasakan perhatian yang diberikan oleh atasan. Oleh karena itu, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah atasan dapat memberikan perhatian dan kepedulian terhadap kehidupan karyawan. Salah satunya, atasan membuat agenda forum terbuka untuk seluruh karyawan, agar karyawan dapat menyampaikan pendapat dan hal – hal apa saja yang karyawan butuhkan untuk menunjang produktivitas yang maksimal.
  
- b. Pada Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ ) jawaban responden paling rendah terdapat pada indikator "*flexibility conformity*" yang terdapat pada item pertanyaan "Karyawan mampu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan ataupun kegiatan di luar pekerjaan" sebesar 3,71. Artinya, sebagian responden merasa kurang kenyamanannya di tempat kerja / lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, saran yang dapat dijadikan pertimbangan adalah memberikan penilaian yang subjektif, penghargaan dan *reaward* kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk dapat berpartisipasi. Keterlibatan dan partisipasi kerja karyawan dapat memberikan pengaruh pada kinerja individu karyawan, dan pada akhirnya akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian suatu tujuan.

**2. Bagi peneliti selanjutnya**

- a. Dari hasil penelitian ini, disarankan untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel independen yang lainnya seperti disiplin kerja, pemberian *reward*, penilaian kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan objek penelitian dan metode yang berbeda.