

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. X mempersepsikan positif gaya kepemimpinan transformasional, sehingga karyawan di PT. X mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Ini dibuktikan dengan kategorisasi yang menunjukkan seluruh subjek penelitian (N:50) masuk dalam kategorisasi yang positif dalam persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional. Dan juga seluruh subjek (N:50) masuk dalam kategorisasi disiplin kerja yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan Hipotesis dalam penelitian ini yaitu Ada Hubungan Yang Positif Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan transformasional Dengan Disiplin Kerja di PT. X. Semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional semakin tinggi pula disiplin kerja, sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Dengan demikian berarti hipotesis dalam penelitian ini terjawab dan dapat diterima.

Dari hasil penelitian diketahui sumbangan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja karyawan sebesar 0.602 atau 60,2%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pembentukan disiplin kerja karyawan di PT. X dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan

transformatif sebesar 60,2 % sisanya 39,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan seperti faktor tujuan dan kemampuan, faktor keadilan, faktor balas jasa, faktor pengawasan, faktor sanksi, faktor ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu :

1. Bagi subjek penelitian.

Saran untuk subjek penelitian adalah agar dapat mempertahankan disiplin kerja yang sudah cukup tinggi. ataupun dapat meningkatkan lagi disiplin kerja yang sudah dibangun. Karena disiplin kerja ini akan dapat berdampak positif kepada subjek itu sendiri.

2. Bagi pihak PT. X

Saran untuk PT. X adalah mempertahankan gaya kepemimpinan yang transformasional sehingga mampu mempertahankan disiplin kerja karyawan yang tinggi atau sekaligus dapat meningkatkan lagi disiplin kerja karyawan agar semakin tinggi. Apabila disiplin kerja dipertahankan tinggi atau lebih ditingkatkan lagi maka perusahaan akan semakin mudah untuk memperoleh apa yang di cita-citakan oleh perusahaan itu sendiri.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis untuk dapat mengembangkan penelitian, sebaiknya memperhatikan hal-hal berikut :

- a. Ketika menyebarkan skala penelitian sebaiknya ditunggu atau menyebarkan skala secara langsung kepada subjek. Hal ini untuk membuat subjek serius dalam mengisi skala penelitian yang ada. Waktu yang dibutuhkan jika disebarkan langsung oleh peneliti juga akan efisien dan dapat dilihat langsung hasilnya sehingga menghemat waktu yang ada.
- b. Penelitian selanjutnya harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan seperti faktor tujuan dan kemampuan, faktor keadilan, faktor balas jasa, faktor pengawasan, faktor sanksi, faktor ketegasan, dan faktor hubungan kemanusiaan.