

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang dimana diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.590 dengan taraf signifikansi (p) = 0.000 ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan yang positif antara persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan disiplin kerja pada karyawan, sehingga hipotesis diterima. Artinya semakin kepemimpinan transformasional dipersepsikan positif, maka semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, semakin kepemimpinan transformasional dipersepsikan kurang positif, maka semakin rendah disiplin kerja karyawan.

Melalui hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk memiliki disiplin kerja yang cenderung sedang dengan persentase sebesar 74% dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional yang sangat positif dengan persentase sebesar 92%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.348 yang menunjukkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transformasional memiliki kontribusi sebesar 34,8% terhadap disiplin kerja dan sisanya 65,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor tersebut meliputi pemberian kompensasi, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,

pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan, dan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin (Singodimedjo, 2000).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka saran yang dapat peneliti berikan ialah sebagai berikut :

1. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan baru bagi para karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kotabaru Yogyakarta agar dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara meningkatkan persepsi positifnya terhadap atasan dan mengevaluasi perilaku dirinya selama menjadi karyawan sehingga kinerja karyawan pun akan semakin baik.

2. Bagi perusahaan

Persepsi karyawan terhadap pemimpin yang transformasional menyumbangkan kedisiplinan dari para karyawan, sehingga perusahaan perlu membentuk pemimpin yang transformasional dengan cara mengadakan pelatihan kepemimpinan dengan lebih menekankan pada aspek *intellectual stimulation* di antara aspek lainnya yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, dan *individualized consideration*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa, diharapkan untuk memilih subjek penelitian dalam jumlah yang lebih banyak, baik dalam wawancara untuk mendapatkan data maupun penelitian untuk menghindari ketidaksesuaian antara data yang diperoleh dengan kondisi subjek yang

sebenarnya. Peneliti menyadari bahwa jumlah subjek penelitian yang digunakan terbilang cukup sedikit untuk bisa mewakili keseluruhan karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Juga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti atau menemukan faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.