

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan berkenaan dengan pengaruh perilaku pemimpin yang terdiri dari perilaku prakarsa struktur dan perilaku perhatian diukur berdasarkan persepsi karyawan terhadap disiplin kerja di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bagian SDM & Umum, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi karyawan, perilaku pemimpin yang diukur dengan variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X_1) berpengaruh signifikan dengan koefisien regresi negatif terhadap disiplin kerja. Hal ini berdasarkan nilai Sig. 0,007 dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Oleh karena signifikansi (0,007) lebih kecil dari 0,05 maka diputuskan untuk menerima H_0 , yaitu variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).
2. Berdasarkan persepsi karyawan, perilaku pemimpin yang diukur dengan variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berdasarkan nilai Sig. 0,000 dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$. Oleh karena signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka diputuskan untuk menerima H_0 , yaitu variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

3. Berdasarkan persepsi karyawan, perilaku pemimpin yang diukur dengan variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X_1) dan variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 14,717 dengan nilai Sig. 0,000. Oleh karena signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka diputuskan untuk menerima H_0 , yaitu variabel persepsi karyawan tentang perilaku prakarsa struktur (X_1) dan variabel persepsi karyawan tentang perilaku perhatian (X_2) secara serentak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh perilaku pemimpin secara signifikan, meskipun prosentase pengaruh tidak terlalu besar. Maka akan lebih baik apabila pemimpin tetap menjadi teladan yang baik dengan menunjukkan perilaku prakarsa struktur dan perhatian yang seimbang dan meningkatkan besar pengaruh perilaku pemimpin bagi perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui tingginya disiplin kerja. Melihat hasil penelitian, pemberian penghargaan dari pemimpin, seperti pujian atas prestasi kerja membuat karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik daripada terus diingatkan akan kedisiplinan di tempat kerja setiap harinya karena menurut Maslow, teori

kebutuhan tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri, maka bagi karyawan yang telah puluhan tahun mengabdikan diri di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Kreet Baru Bagian SDM & Umum, pemberian kebutuhan tersebut dapat menjadi motivator positif. Hal ini juga dapat menjadi pemacu bagi karyawan lain untuk berprestasi sekaligus perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkompetensi untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan untuk perilaku prakarsa struktur, pemimpin sebaiknya mengurangi frekuensi dalam mengingatkan karyawan.

2. Saran Akademis

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan acuan dan perbandingan bagi penelitian serupa di masa mendatang khususnya mengenai perilaku pemimpin dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja berdasarkan persepsi karyawan. Untuk mendapatkan hasil yang komprehensif, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti balas jasa atau hubungan kemanusiaan yang telah diungkapkan dalam bab. Sehingga di masa mendatang akan diungkapkan dengan lebih lengkap dalam mengungkap pengaruh-pengaruh di luar perilaku pemimpin terhadap disiplin kerja mengingat bahwa masih banyak yang dapat dikembangkan pada penelitian ini.