

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Area Malang terbukti baik hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata Gaya Kepemimpinan Transformasional, sebesar 4,2 dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) 4,0 yang terletak pada interval 3,4 - 4,2 yang artinya berada pada kategori baik. Kondisi Disiplin Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Malang terbukti tinggi hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata Disiplin Kerja Karyawan 3,9 yang terletak pada interval 3,4 - 4,2 yang artinya berada pada kategori tinggi.

Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional yang diterapkan oleh pimpinan PT. PLN (Persero) Area Malang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,424 > 3,23$) sedangkan nilai probabilitasnya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,744; menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat dan searah antara Gaya

93

Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dengan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 74,4%. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,554. Angka ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan sebesar 55,4%.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,005$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan Transaksional Hasil analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,004$ sedangkan nilai $t_{tabel} = 2,021$ sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $0,004 < 0,05$, sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT PLN (persero) Area Malang yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai koefisien regresi yang paling besar dari masing-masing variabel bebas yaitu Gaya sebesar 0,698 dan Gaya Kepemimpinan Transaksional sebesar 0,430.

A. Saran

1. Untuk lebih meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan, PT PLN (Persero) Area Malang mempertahankan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional yang sudah baik agar karyawan dapat

menjalankan tugasnya dengan baik. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menanamkan sikap disiplin kepada para pegawai, kemampuan untuk menjadi panutan, ketegasan atasan dalam mengambil keputusan dan keberanian atasan dalam mengambil keputusan dan resiko.

2. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan, pihak perusahaan memberikan sanksi keras kepada karyawan yang sering melakukan kesalahan dalam disiplin bekerja, misalnya, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa meminta ijin dari perusahaan, karyawan yang pulang belum pada waktunya.

3. Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.