

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran perilaku kepemimpinan karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan oleh hasil perolehan skor dari jawaban responden untuk variabel perilaku kepemimpinan. Dimensi perilaku kepemimpinan terdiri dari *Berorientasi pada tugas, Berorientasi hubungan, Berorientasi perubahan, Berorientasi hubungan* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan perilaku kepemimpinan, yaitu indikator Tingkat pimpinan memberikan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah. Dengan adanya pemimpin yang memberikan bantuan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah membuktikan bahwa pemimpin tersebut bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan orang – orang yang menjadi bawahannya. Perilaku pemimpin tersebut dapat dinilai baik atau buruknya dengan melihat seberapa besar tanggung jawabnya menjadi seorang pemimpin dan hubungannya dengan orang – orang yang menjadi bawahannya.
2. Gambaran disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten berada pada kategori sedang. Hal ini dibuktikan dari hasil perolehan skor jawaban responden untuk variabel disiplin kerja. Dimensi disiplin kerja terdiri dari *Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Tingkat Ketelitian, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan Kerja dan Bekerja Etis. Ketaatan pada peraturan kerja* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan disiplin kerja, yaitu indikator Tingkat ketaatan pada peraturan

3. kerja. Dengan banyaknya karyawan yang mentaati peraturan kerja yang ada di organisasi, maka disiplin kerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik begitupun sebaliknya.
4. Dari hasil penelitian yang di lakukan dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten. Berdasarkan koefisien korelasi yang di peroleh, maka dapat di ketahui bahwa terdapat hubungan dengan tingkat kuat antara perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya perilaku kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat di jadikan solusi dari berbagai permasalahan sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan yang akan di ambilnya.

1. Berdasarkan jawaban responden mengenai perilaku kepemimpinan, dimensi dengan indikator pimpinan memberikan pengarahan terhadap aktivitas kerja memperoleh nilai skor yang paling rendah, oleh karena itu jika karyawan belum memahami aktivitas kerja maka para atasan setidaknya bisa memberikan pengarahan kepada para karyawan tersebut. Dengan begitu dapat menimbulkan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja dan dengan memahami aktivitas kerja di organisasi tersebut karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai.
2. Berdasarkan jawaban responden mengenai disiplin kerja, indikator kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan indikator yang lain. Tingkat kesesuaian hasil kerja

dengan standar kerja merupakan hal yang sangat penting dalam bekerja, dengan tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja yang rendah terlihat bahwa karyawan tersebut belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan hasil kerja maka karyawan tersebut bekerja secara efektif dan efisien tanpa membuang – buang waktu dalam bekerja.

3. Peneliti mengajukan saran untuk di lakukan penelitian selanjutnya dengan variabel lain yang berbeda, agar memperoleh gambaran secara lebih komprehensif mengenai peningkatan disiplin kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten.