

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka sesuai dengan identifikasi masalah, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan situasional, motivasi , disiplin kerja, kinerja karyawan dan leader member exchange, mendapatkan tanggapan yang baik dari responden. Namun dari kelima variabel tersebut, disiplin kerja mendapatkan rata-rata jawaban paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dari responden dalam penelitian ini masih harus mendapatkan perhatian lebih lanjut dari pihak manajemen, karena hal tersebut bisa memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Secara parsial dari tiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan situasional, motivasi, disiplin kerja, variabel kepemimpinan situasional memberikan pengaruh yang cukup besar. Hal ini membuktikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan situasional adalah gaya yang paling sesuai diterapkan seorang pemimpin/ pimpinan saat ini, mengingat bahwa penerapan gaya ini disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahan/ pengikut. Hal ini didasari asumsi bahwa setiap bawahan/ orang lain akan memiliki tingkat kematangan yang berbeda satu sama lain.
3. Secara simultan atau bersama-sama, ketiga variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja, dipengaruhi oleh variabel – variabel tertentu.

4. Untuk memberikan penguatan terhadap variabel lain, variabel leader member exchange ternyata memberikan andil yang sangat besar dalam memberikan penguatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dalam sebuah perusahaan dilihat dari hubungan dan interaksi antara atasan dan bawahan, dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu in group dan out group. Perbedaan antara dua kelompok ini adalah tingkat kedekatan hubungan dan interaksi antara pimpinan dan bawahan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk manajer atau pimpinan PT Ultrajaya agar terus meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan dengan menggunakan absen finger print atau pengawasan melalui cctv sehingga kedisiplinan dapat ditingkatkan lagi.
2. Kinerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja terhadap perusahaan dengan memberikan apresiasi/ *reward* dari pimpinan terhadap karyawan.
3. Tindakan tegas terhadap karyawan yang kurang disiplin harus dilakukan dengan cara memberikan surat peringatan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Untuk manajer atau pimpinan PT. Ultrajaya agar lebih meningkatkan model kepemimpinan situasional dengan pendekatan model leader-member exchange.
5. Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel-variabel yang belum diangkat dalam penelitian ini yang bertujuan untuk memperkaya hasil penelitian ini sekaligus mengkonfirmasi hasil penelitian ini.