BAB VI

PENUTUP

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur model 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:
   a. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan kontigensi terhadap perilaku pemimpin adalah 0,754. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value (Sig) sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa variabel kepemimpinan kontigensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pemimpin.
2. Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur model 2 dapat dijelaskan sebagai berikut:
   a. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai variabel kepemimpinan kontigensi terhadap perilaku pemimpin adalah 0,754. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value (Sig) sebesar 0,000. Nilai signifikansi

lebih kecil daripada 0,05 maka berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa variabel kepemimpinan kontigensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku pemimpin.

b. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kontigensi adalah 0,041. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value (Sig) sebesar 0,032. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa variabel kepemimpinan kontigensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar 2,193.

c. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel perilaku pemimpin adalah -0,385. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan p value (Sig) sebesar 0,039. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa variabel perilaku pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung sebesar -2,107.

d. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan kontigensi adalah 0,754. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05

dengan p value (Sig) sebesar 0,000 dengan t hitung 9,254.

6.2. Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian ini, disadari bahwa temuan yang dihasilkan belum mampu memberikan jawaban atau pemecahan masalah secara menyeluruh dalam uasaha meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Akses Pekalongan. Hal ini disebabkan oleh:

1. Keterbatasan waktu dan variabel penelitian, dimana waktu dalam penelitian ini cukup singkat dan variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel Kepemimpinan Kontingensi (X_1), Perilaku Pemimpin (X_2/vairabel intervening), dan Kinerja Kinerja Karyawan pada (Y) PT Telkom Akses Pekalongan.
2. Masih ada variabel lain yang belum dimasukkan dalam mempengaruhi Kinerja Kinerja Karyawan (Y) pada PT Telkom Akses Pekalongan, yang mungkin akan berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja Karyawan (Y) seperti misalnya variabel; motivasi, lingkungan kerja, dan, reward.
3. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya diambil berdasarkan kantor operasional yang berada di wilyah kerja PT Telkom Akses Pekalongan. Untuk penelitian selanjutnya objek yang diteliti diharapkan lebih luas agar hasil dari penelitian menjadi lebih baik, yaitu seluruh kantor PT Telkom Akses

ditingkat regional.

6.3. Saran dan Rekomendadi

1. Rekomendasi Teori

    a. Berdasarkan kelemahan penelitian ini maka peneliti selanjutnya perlu menyempurnakannya dengan mengunakan metode penelitian lain yang relevan, menggunakan variabel lain untuk menemukan yang memengaruhi kinerja karyawan.

2. Rekomendasi Praktis

    a. Bagi pihak PT Telkom Akses Pekalongan diharapkan penelitian ini dapat memberi pertimbangan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan menerapkan indikator-indikator pada kepemimpinan kontigensi seperti Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pimpinannya dinilai sebagai baik atau tidak baik. Struktur tugas yaitu tingkat dimana penugasan distrukturisasi dan diformulasikan dengan nilai tinggi atau rendah. Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pimpinan atas aktivitas perekrutan, pemecatan, pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai

sebagai kuat atau lemah.

b. Mengacu pada tingkat perilaku pemimpin, sebaiknya perusahaan berorientasi tugas bersikap tegas dalam menetapkan peran, menjelaskan standar dan prosedur. Memantau kemajuan pencapaian tujuan. bertindak mendukung, berkonsultasi dengan bawahan, memberi pujian dan perhatian.

c. Mengacu pada tingkat kinerja karyawan perusahaan perlu lebih memerhatikan kualitas dan kuantitas karyawan.