

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap keseluruhan data penelitian, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut.

1. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Artinya naik ataupun turunnya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi militer tidak mempengaruhi disiplin dikarenakan prajurit akan tetap disiplin, apapun gaya kepemimpinannya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja. Artinya jika lingkungan kerja naik maka akan mempengaruhi kenaikan disiplin kerja secara signifikan. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik perlu diperbaiki agar dapat kondusif untuk kedisiplinan prajurit.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja prajurit. Artinya jika disiplin kerja naik maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja prajurit secara signifikan. Tingkat kedisiplinan dapat membuat suasana kerja yang produktif bagi prajurit.
4. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja prajurit. Artinya naik ataupun turunnya gaya kepemimpinan tidak

mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan. Gaya kepemimpinan dalam Satko Koarmada II tidak mempengaruhi kinerja dikarenakan prajurit akan tetap melakukan tugasnya, apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan.

5. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja prajurit. Artinya jika lingkungan kerja naik maka akan mempengaruhi kenaikan kinerja prajurit secara signifikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman kemudian non fisik yang mendukung diperlukan dalam membuat suasana kerja yang produktif.

6. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja prajurit melalui disiplin kerja. Artinya jika gaya kepemimpinan naik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kenaikan kinerja prajurit secara signifikan melalui disiplin kerja.

7. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja prajurit melalui disiplin kerja. Artinya jika lingkungan kerja naik maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kenaikan kinerja prajurit secara signifikan melalui disiplin kerja.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Akademis

Dalam penelitian sebelumnya dinyatakan terdapat perbedaan hasil dalam penelitian tentang Kinerja Prajurit mengenai beberapa perbedaan dalam hubungan antar variabel-variabel yang membentuk model Kinerja Prajurit. Dalam penelitian ini mencoba mengkonfirmasi kembali perbedaan hasil-hasil dalam penelitian

tersebut. Disamping itu dalam penelitian ini menggunakan objek penelitian Satkor Koarmada II TNI AL yang merupakan objek yang masih jarang diteliti di Indonesia.

Kemudian dalam penelitian ini mengkombinasikan model Kinerja Prajurit dengan variabel lain, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan hasil dari penelitian ini, maka akan menambah jumlah khazanah mengenai penelitian akan penerimaan atau hasil penelitian. Disamping itu hal ini membuktikan bahwa dalam model kinerja prajurit memungkinkan untuk dikombinasikan dengan variabel lain untuk menyesuaikan dengan keadaan yang kekinian.

5.2.2 Implikasi Non Akademis

Implikasi non akademis dalam penelitian ini meliputi temuan-temuan yang bermanfaat bagi TNI AL berdasarkan hasil pembahasan dan analisis penelitian.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa model Kinerja Prajurit dapat diintegrasikan dengan variabel lainnya, seperti dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja, hal ini tentunya membuat khazanah penelitian tentang teori penerimaan (*acceptance*) dapat dieksplorasi lebih lanjut.

Temuan dalam penelitian ini, yang mana Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja, dapat diimplikasikan dalam kinerja prajurit yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja prajurit agar dapat lebih baik dalam pekerjaannya.

Bagi pihak Satkor Koarmada II dapat memperhatikan faktor yang mempengaruhi agar dapat menggunakan variabel yang diteliti sebagai bahan pengambilan keputusan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis terhadap keseluruhan data penelitian, saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

5.3.1 Saran Operasional

1. Satkor Koarmada II perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar efektif dan efisien. Lingkungan kerja dan disiplin menjadi faktor yang mempengaruhi secara signifikan.
2. Satkor Koarmada II sebaiknya melaksanakan penataan lingkungan kerja dan peningkatan disiplin dalam rangka meningkatkan kinerja prajurit.
3. Satkor Koarmada II perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang mengedepannya pembinaan kedisiplinan prajurit yang secara signifikan meningkatkan kinerja prajurit.

5.3.2 Saran Akademis

1. Melakukan pengujian model yang sama dengan melakukan penelitian pada objek penelitian baru diluar TNI AL.
2. Melakukan penelitian dengan ruang lingkup penelitian yang lebih luas, tidak hanya di wilayah Jakarta, namun dapat dilakukan di wilayah-wilayah lain di Indonesia agar dapat mencerminkan kondisi konumen/pengguna secara keseluruhan.
4. Memperluas model penelitian dengan mengembangkan model penelitian dengan model lainnya.
5. Bagi penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel baru

sehingga dapat menambah wawasan dalam pengembangan teori kinerja.

6. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan teori yang dapat diintegrasikan dengan teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini agar hasil penelitian dapat lebih diaplikasikan.