

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian yaitu hasil pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada 30 responden mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Makan XYZ”. Kesimpulan yang didapat dari pengolahan data dan analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data kuesioner, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja karyawan di Rumah Makan XYZ masih rendah, karena karyawan masih belum dapat mematuhi peraturan yang ada di Rumah Makan XYZ, karyawan masih belum dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, karyawan masih mengeluh ketika diberi perintah oleh atasan, karyawan masih belum mempertahankan nilai-nilai moral ketika melakukan pekerjaan di Rumah Makan XYZ.

2. Gaya Kepemimpinan Direktif di Rumah Makan XYZ.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data kuesioner, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Direktif pemilik di Rumah Makan XYZ masih rendah, karena atasan kurang menjelaskan tugas, menjelaskan cara kerja, dan memberikan intruksi dengan jelas kepada karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Suportif di Rumah Makan XYZ.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data kuesioner, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif pemilik di Rumah Makan XYZ masih rendah, karena atasan kurang bersahabat dengan karyawan, namun atasan sudah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan masukan dan masalah yang dihadapi dan membantu dalam penyelesaian konflik yang terjadi antar karyawan.

4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif di Rumah Makan XYZ.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari data kuesioner, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif pemilik di Rumah Makan XYZ

sudah tinggi, karena atasan sudah merumuskan tujuan kerja bersama dengan karyawan, berpartisipasi dalam komunikasi antar karyawan, dan bersedia untuk berdiskusi dengan karyawan.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner dengan menggunakan teknik analisis *SEM-PLS*, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.24, variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki nilai sebesar 0,344 yang termasuk kedalam kategori moderat ($0,33 < R^2 < 0,67$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki pengaruh sebesar 34,4% terhadap variabel Disiplin Kerja.
- Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Path Coefficient*, variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki nilai 0,473 yang berada diantara nilai -1 hingga +1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki pengaruh positif sebesar 0,473 terhadap variabel Disiplin Kerja.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki nilai p sebesar 0,017 dan nilai t sebesar 2.423 yang mengartikan bahwa nilai p dan nilai t variabel ini berada dibawah nilai $p < 0,05$ dan nilai $t > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja, maka hipotesis pertama (H1) dari penelitian ini diterima.
- Berdasarkan uji-uji diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ. Berdasarkan hasil olah data kuesioner dengan menggunakan teknik analisis *SEM-PLS*, variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja.

- Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.24, variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki nilai sebesar 0,344 yang termasuk kedalam kategori moderat ($0,33 < R^2 < 0,67$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki pengaruh sebesar 34,4% terhadap variabel Disiplin Kerja.
 - Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Path Coefficient*, variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki nilai 0,156 yang berada diantara nilai -1 hingga +1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki pengaruh positif sebesar 0,156 terhadap variabel Disiplin Kerja.
 - Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Gaya Kepemimpinan Suportif memiliki nilai p sebesar 0,483 dan nilai t sebesar 0.703 yang mengartikan bahwa nilai p dan nilai t variabel ini berada diatas nilai $p < 0,05$ dan nilai $t > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Suportif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja, sehingga hipotesis kedua (H2) dari penelitian ini ditolak.
7. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Makan XYZ. Berdasarkan hasil olah data kuesioner dengan menggunakan teknik analisis *SEM-PLS*, variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja.
- Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.24, variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai sebesar 0,344 yang termasuk kedalam kategori moderat ($0,33 < R^2 < 0,67$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh sebesar 34,4% terhadap variabel Disiplin Kerja.
 - Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Path Coefficient*, variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai 0,156 yang berada diantara nilai -1 hingga +1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki pengaruh positif sebesar 0,156 terhadap variabel Disiplin Kerja.

- Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai p sebesar 0,417 dan nilai t sebesar 0.816 yang mengartikan bahwa nilai p dan nilai t variabel ini berada diatas nilai $p < 0,05$ dan nilai $t > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja, sehingga hipotesis ketiga (H3) dari penelitian ini ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengumpulan, pengolahan, dan analisis data kuesioner dengan menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di Rumah Makan XYZ, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan partisipatif di Rumah Makan XYZ dan analisis *SEM-PLS* untuk menguji apakah terdapat pengaruh terhadap variabel independen terhadap variabel dependen yang digunakan di dalam penelitian ini. Maka, dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, manajemen sebaiknya membuat peraturan secara tertulis sehingga karyawan dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka melalui peraturan tersebut. Manajemen pun dapat menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan mengenai disiplin kerja dan nilai-nilai moral yang perlu dipertahankan di tempat kerja.
2. Manajemen perlu meningkatkan aspek kepemimpinan direktif dengan memberikan intruksi kerja yang lebih jelas dan detail dan panduan kerja secara tertulis yang rinci untuk membantu karyawan dalam memahami tugas mereka. Atasan juga dapat menjadwalkan pertemuan dengan karyawan untuk memastikan tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kapasitas karyawan atau dapat dilakukan rapat secara rutin untuk memastikan bahwa karyawan mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan dapat berdiskusi secara langsung dengan atasan jika adanya intruksi atau perintah yang karyawan rasa kurang jelas untuk menghindari ketidakpastian dan kebingungan.

3. Gaya Kepemimpinan Direktif merupakan gaya yang paling cocok untuk Rumah Makan XYZ, sehingga manajemen dapat lebih meningkatkan dan mengembangkan gaya kepemimpinan ini, karena dengan meningkatnya gaya kepemimpinan direktif maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan Rumah Makan XYZ dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 5(2), 123-134. doi: <http://dx.doi.org/10.15603/ijsi.v5i2.52>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 1-8.
- Astria Khairizah, Irwan Noor, & Agung Suprpto. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 3(7).
- Azizah, S. N. (2021). Gaya kepemimpinan *path-goal theory* dan produktivitas pamong desa. *Jurnal E-Bis (Ekonomi Bisnis)*, 5(1), 1-10
- Daris, E., Anisah, H. U., & Dewi, M. (2021). Pengaruh *Career Management, Career Adaptability* Terhadap *Employee Engagement* yang Dimoderasi oleh *Job Security*. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(11).
- Data Industri. (n.d.). Tren data pertumbuhan industri penyediaan makanan, minuman, restoran, dan sejenisnya. Data Industri.
- Erwin. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin pegawai negeri sipil [S1 thesis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta]. Repository UMY.
- Franklin, A. L., & Pagan, J. F. (2006). *Organization Culture as an Explanation for Employee Discipline Practices. Review of Public Personnel Administration*, 26(1), 52-73.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif Untuk Akuntansi, Bisnis, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.

- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R. Cham: Springer.*
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- House, R. J. (1996). *A path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. The Leadership Quarterly, 7(3), 323-352.*
[https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(96\)90024-7](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(96)90024-7)
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. Indonesian Journal on Software Engineering, 5(1), 19-28.
- Indah Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1(1), 204-214.
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran gaya kepemimpinan *path-goal* untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Jurnal Visionida: Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Kartono, K. (2017). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers. Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khanka, SS. Reprint 2013. *Human Resource Management. First Edition-2003. S. Chand Company Ltd*
- Meiryani. (2021, Aug 12). MEMAHAMI KOEFISIEN DETERMINASI DALAM REGRESI LINEAR.
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Muspawi, M., Vilanti, F. A., & Ekayani, P. (2024, February). Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.
- Muthi, S. S., & Djuwita, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di lingkungan Telkom Regional III Jawa Barat. *E-Proceeding of Management, 6(2), 5082.*

- Nahak, A. A., Ramba, D., & Ta'dung, Y. L. (2024, January 1). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen Sekolah di SMA Katolik Makale. analisis gaya kepemimpinan dalam Manajemen Sekolah di SMA Katolik Makale.
- Noufal, F., & Alfadri, F. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Pegawai Pada pt PLN (persero) Sektor Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.34>
- Nugroho, S. (2018). Sumber daya manusia menentukan keberhasilan usaha. *Google Books*.
- Pacia, D. R., & Guevarra, P. M. (2023). *Influence of Path-Goal Theory of Leadership Styles and the Moderating Role of Task Structure in Leadership on Teachers' Satisfaction, Motivation, and Performance. International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research*, 4(7), 2330-2345.
- Prasetyo, E.T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prasetyo, A., & Wuryaningrum, F. (2005, November). Pengaruh gaya kepemimpinan dengan *Path-Goal Theory* terhadap prestasi kerja dosen Universitas Airlangga dengan karakteristik lingkungan kerja dan karakteristik bawahan sebagai variabel moderator. *Jurnal Kepemimpinan*, 1(1),16-17.
- Puspitasari, P., & Wulandari, R. D. (2022). *The influence of leadership style on employee discipline in Wiyung Sejahtera Hospital. Indonesian Journal of Public Health*, 17(2), 273-284.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rustianingtyas, P. (2016, November 2). Kualitas Pemimpin dan Implikasinya Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi. *Kualitas Pemimpin Dan Implikasinya terhadap pencapaian Kinerja Organisasi*.

- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Koperasi Karyawan Cardig *International Group*). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 6(1), 29-45.
- Schriesheim, C. A., Castro, S. L., Zhou, X., & DeChurch, L. A. (2006). *An investigation of path-goal and transformational leadership theory predictions at the individual level of analysis. The Leadership Quarterly*, 17(1), 21-38. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.10.004>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Simamorat, B. (2005). *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Simbolon, D. M. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Menara Abadi Persada Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 24(1), 139–144
- Sudriamunawar, Haryono. (2006). *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 150-157.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.
- Sunarya, O. F. (2014, April 24). Pengaruh kepemimpinan *Path-Goal* dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan: Studi persepsional karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Bandung.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Purnada Media Group.
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja: Studi pada karyawan Radar Malang PT Malang Intermedia Pers.
- Tewal, B., Adolfina, A., Pandowo, M. H. C., & Tawas, H. N. (n.d.). *Perilaku organisasi*. Universitas Sam Ratulangi.
- Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. Mamen Jurnal Manajemen, 3(1), 76-88.

Wong, K. K.-K. (2013). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS*. Marketing Bulletin, 24