

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner menggunakan analisis statistik deskriptif dan smart pls pada pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Peternakan Ikan XYZ. Berikut adalah penjabaran kesimpulannya:

1. Kinerja Karyawan Peternakan Ikan XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis statistik deskriptif dari kuesioner yang telah di bagikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Peternakan Ikan XYZ berada taraf sangat buruk karena nilai total rata-rata yang ditunjukkan berada 1,72 atau masih ada di batas $1.00 < x < 1,75$. Dari beberapa indikator kinerja karyawan ada dua yang paling buruk yaitu:

- Indikator Pengetahuan Pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik deskriptif indikator pengetahuan pekerjaan menunjukkan hasil yang tidak memuaskan, dengan rata-rata responden menyatakan bahwa pengetahuan mereka tentang pekerjaan yang dilakukan masih rendah

- Indikator Disiplin Waktu dan Absensi

Pada bagian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin waktu dan absensi karyawan Peternakan Ikan XYZ sangat tidak memuaskan dapat dilihat dari hasil data analisis statistik deskriptif bernilai 1.60 yang berarti bertaraf sangat buruk.

2. Gaya Kepemimpinan Peternakan Ikan XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Peternakan Ikan XYZ masih belum baik karena menunjukkan nilai total rata-rata 1.80 atau masih pada taraf yang buruk. Terdapat dua indikator yang paling buruk dari gaya kepemimpinan Peternakan Ikan XYZ yaitu:

- Indikator Menciptakan Suasana Kerja Yang Nyaman

Berdasarkan hasil pengolahan dapat disimpulkan bahwa pemimpin Peternakan Ikan XYZ belum bisa menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawannya, dibuktikan berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif berjumlah 1.38 atau berada pada taraf sangat buruk.

- Indikator Pengakuan Kedudukan Para Anggota

Berdasarkan hasil pengolahan dapat disimpulkan bahwa pemimpin Peternakan Ikan XYZ belum bisa mengakui kedudukan para anggotanya, dibuktikan berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif berjumlah 1.32 atau berada pada taraf sangat buruk.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Ikan XYZ

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner menggunakan teknik analisis data SEM-PLS maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.715, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif, yang moderat (71,5%) terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan hasil perhitungan nilai path coefficient 0.851, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan (P value = 0.000) terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis dari penelitian ini diterima.

-

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Peternakan Ikan XYZ”, terdapat beberapa saran yang dapat disimpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan

- Berdasarkan hasil analisis data kinerja karyawan Peternakan Ikan XYZ masih rendah sehingga perlu ditingkatkan terutama pada bagian pengetahuan pekerjaan dan juga kedisiplinan waktu. Karyawan Peternakan Ikan XYZ harus di tes kembali kemampuannya untuk mengetahui pada bagian kerja mana yang masih mereka belum kuasai sehingga Peternakan Ikan XYZ dapat memberi pelatihan yang sesuai atau yang dibutuhkan. Kemudian kedisiplinan waktu dan kehadiran karyawan Peternakan Ikan XYZ juga perlu ditingkatkan bisa dengan cara seperti memberi apresiasi atau hadiah bagi mereka yang selalu tepat waktu dan hadir dalam waktu kerja sehingga karyawan lain pun akan mengikuti.

2. Gaya Kepemimpinan

- Berdasarkan hasil analisis data gaya kepemimpinan Peternakan Ikan XYZ masih buruk sehingga perlu ditingkatkan. Pemimpin Peternakan Ikan XYZ harus mulai bisa memberikan atau menyediakan suasana kerja yang nyaman baik itu suasana kerja secara tempat atau suasana kerja secara keadaan. Pemimpin Peternakan Ikan XYZ dapat mendengarkan pendapat karyawan untuk mengetahui suasana nyaman yang seperti apa yang mereka inginkan sehingga Pemimpin Peternakan Ikan XYZ bisa langsung memperbaiki hal ini. Kemudian Pemimpin Peternakan Ikan XYZ harus bisa mengakui kedudukan para anggotanya, bisa dengan cara mulai mengakui bahwa setiap karyawan Peternakan Ikan XYZ memiliki kewenangan dan kewajiban tersendiri dalam Peternakan Ikan XYZ.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- Berdasarkan hasil analisis pengaruh atau *inner model* dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Peternakan Ikan XYZ, oleh karena itu gaya kepemimpinan harus diperbaiki mengikuti keinginan karyawan. Disini karyawan Peternakan Ikan XYZ ingin memiliki pemimpin yang memberi

dukungan terhadap mereka dan dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan ini belum terlaksanakan dengan baik dan berakibat kepada kinerja karyawan yang jadi buruk. Maka dari itu disarankan gaya kepemimpinan suportif yang harus diterapkan oleh pemimpin peternakan ikan XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Azahari, H., Fantini, E., & Samsudin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. *Prosiding Seminar STIAMI*, 8(2).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Dilasari, E. M., Yosita, G., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH CITA RASA DAN PROMOSI MELALUI MEDIA SOSIAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN KOPI JANJI JIWA BANDAR LAMPUNG. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 25–42. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10448>
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906. <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Fahmi, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA KOTA SAWAHLUNTO. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678>

- Febrian, W. D. F. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.72>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Imelda, Tarigan, I., & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 31.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Kusumo, I. J., & Yuyetta, E. N. A. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal Of Accounting*, 8(1).

- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL PARDEDE INTERNASIONAL MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Mar'atusholihah, H., Priyanto, W., & Damayani, A. T. (2019). Pengembangan Media Pembelajaran Tematik Ular Tangga Berbagai Pekerjaan . *Mimbar PGSD Undiksha*, 7(3).
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Safitri, A. T. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19 . *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2).
- Nigrum, D., Fauzi, A., Supu, A., Agustin, P., Afriliani, S., Airani, V., & Mahardhika, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2>
- Novriansyah, Y., & Angraini, M. (2021). Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) serta motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pt tembesu jaya kabupaten tebo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(2).
- Nugraheni, J., Pawenang, S., & Mursito, B. (2022). Analisis Kinerja Karyawan di PT Intan Pariwara Klaten. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2).
- Putra, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Regional Iii Palembang Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *Repository Universitas Muhammadiyah Palembang*. <http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/11985/>.
- Putra, W., Winarno, & Sari, R. P. (2022). Analisis Pengaruh Periklanan Mobile Terhadap Loyalitas Konsumen Kartu Prabayar XL Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(6).
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2).

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1).
- Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478.
<https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>