

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap data kuesioner mengenai persepsi karyawan terkait kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung, berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Gaya Kepemimpinan di PT. Trakindo Utama Bandung

Berdasarkan analisis deskriptif kuesioner, gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama cabang Bandung dinilai baik. Hal ini dibuktikan dari hasil pernyataan kuesioner pada dimensi gaya kepemimpinan yaitu dimensi struktur prakarsa dan pertimbangan yang memiliki nilai rata-rata yang baik.

- a. Pada dimensi struktur prakarsa, mereka merasa pembagian dan koordinasi pekerjaan dilakukan dengan adil dan efisien, tujuan perusahaan dijelaskan dengan baik, dan hubungan kerja antara atasan dan bawahan dengan baik.
- b. Pada dimensi pertimbangan, mayoritas dari mereka merasa rasa kepercayaan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, atasan selalu menghargai gagasan mereka dan menunjukkan sikap kepeduliannya.

2. Kinerja Karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama Bandung dinilai sangat baik. Hal ini dibuktikan dari hasil pernyataan kuesioner pada dimensi kinerja karyawan yaitu dimensi kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan pekerjaan, kredibilitas, dan kemandirian yang memiliki nilai rata-rata yang sangat baik.

- a. Pada dimensi kualitas kerja, sebagian besar karyawan merasa bahwa ketelitian dalam pekerjaan cukup baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat akurasi yang tinggi dan menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan target kerja yang telah disepakati.
- b. Pada dimensi produktivitas, kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu, mereka dapat bekerja dengan efisien

dengan memanfaatkan fasilitas yang disediakan yang memotivasi mereka untuk disiplin terkait kehadiran mereka.

- c. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan, mayoritas karyawan di perusahaan ini memiliki pemahaman yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya yang sesuai dengan standar kerja.
 - d. Pada dimensi kredibilitas, mayoritas karyawan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan standar kerja yang berlaku.
 - e. Pada dimensi kemandirian, mayoritas karyawan memiliki sifat inisiatif karena dapat melakukan pekerjaan tanpa harus diberitahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama cabang Bandung. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dapat dicapai. Variabel gaya kepemimpinan berkontribusi sebesar 57,9% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, berikut saran untuk meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan di PT. Trakindo Utama cabang Bandung:

1. Dari hasil analisis persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan di PT. Trakindo Utama Cabang Bandung menunjukkan hasil yang baik, hal ini tentu harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk hasil yang lebih baik lagi, berikut adalah saran perbaikan yang dapat dilakukan:
 - a. Dalam dimensi struktur prakarsa: perusahaan sebaiknya menyelenggarakan program pelatihan atau workshop terkait kepemimpinan secara berkala untuk jajaran manajerial. Pelatihan ini difokuskan untuk pengembangan kemampuan

kepemimpinan, komunikasi, dan manajemen tim, karena manajemen perlu lebih fokus dalam pengorganisasian kerja, menjelaskan hubungan kerja, dan merumuskan target yang jelas kepada seluruh karyawan.

- b. Dalam dimensi pertimbangan: penting bagi pimpinan untuk membangun rasa saling percaya, menghargai ide-ide mereka, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan. Implementasikan program mentorship untuk membangun hubungan yang lebih kuat dan saling percaya antara atasan dan bawahan. Mentor dapat membantu dalam pengembangan karir dan memberikan dukungan emosional. Selenggarakan sesi feedback rutin di mana karyawan dapat menyampaikan ide dan kekhawatiran mereka. Ini akan meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan karyawan..
2. Berdasarkan hasil analisis persepsi karyawan terhadap kinerja mereka di PT. Trakindo Utama Bandung, berikut saran perbaikan yang dapat dilakukan:
- a. Pada dimensi kualitas kerja, perusahaan bisa mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan ketelitian dalam pekerjaan bagi para karyawan. Fokus pelatihan mencakup pemahaman tentang prosedur kerja dan teknik manajemen waktu yang baik. Kemudian perusahaan dapat memperkuat sistem pengawasan dengan audit berkala dan memberikan *feedback* kepada karyawan terkait kualitas kerja mereka untuk membantu mereka memahami aspek yang perlu diperbaiki.
 - b. Pada dimensi produktivitas, perusahaan meninjau ulang dan menyesuaikan beban karyawan agar lebih proporsional dengan kemampuan mereka, hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas pekerjaan. Penting untuk memantau kinerja secara teratur dengan membahas KPI (*Key Performance Indicator*) serta memberikan bimbingan untuk mencapai target yang ditetapkan.
 - c. Pada dimensi pengetahuan pekerjaan, pelaksanaan *training*, *coaching*, dan konseling secara rutin yang relevan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal agar karyawan dapat lebih memahami hal-hal yang perlu

dilakukan selama bekerja. Selain itu, berikan arahan dan berikan informasi yang jelas kepada karyawan terkait tugas mereka masing-masing.

- d. Pada dimensi kredibilitas, standar kerja yang jelas perlu diterapkan untuk memastikan karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan perusahaan. Fleksibilitas dalam budaya kerja juga dapat mengurangi tekanan yang dirasakan karyawan.
- e. Pada dimensi kemandirian, pemimpin perusahaan harus mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan memberikan kepercayaan kepada mereka untuk menjalankan tugas tanpa harus selalu mendapatkan instruksi terlebih dahulu.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, PT. Trakindo Utama Cabang Bandung diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas gaya kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, serta mendukung pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Agustin, Suharso, Sukidin. (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*, Vol. 13, No. 1.
- Antika, et al. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 12 No. 2.
- Arifin, Z. (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan Educational Research Methodology. *Jurnal Al-Hikmah Way Kanan*, 1(1), 1–5. , STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Batubara, Soulthan. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*. Vol. 3, No. 1.
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Bernardin, H. J. & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach*. Sixth edition. Singapore: McGraw-Hill.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Daft, Richard L. 2012. *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management Sixteenth Edition* Gary Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Dwiprakasa, G., Albasyiroh, Anti Dasuki, P. H., & Destyan, N. A. (2019). Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lotte Grosir Bandung. *Co-Management*, 1(3), 279–288.

- Efendi, S., & Hardiyanto, E. H. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Focus*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.37010/fcs.v2i1.291>
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM) Vol.15, No.2*.
- Firdausa, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mustam Karya Mandiri. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 4(1), 15–19. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.10189>
- Fred Luthans. (2022). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh,. Yogyakarta.: PT. Andi.
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Ghozali. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hafshah Khairunnisa, hafshah (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Mesindo Tekninesia. Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 5, No. 1*.
- Ivancevich, John M., 2010. *Human Resource Management, Eleventh Edition*. New York: McGraw-Hill International Edition.
- J. Tumengkol., R. Koleangan., L.O.H. Dotulong. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA*. Vol. 8, No. 1.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung

- Medcom.id. 2023. *Alat berat Indonesia*. Diakses dari <https://www.medcom.id/ekonomi/bisnis>.
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/230>.
- M Yusuf. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kabupaten Empat Lawang. *Publisitas. Journal of Social Science and Politics*. Vol. 6, No. 2.
- Ni Komang Sisi Sania Natalia, I Gusti Salit Ketut Netra. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 4.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo.(2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Northouse. (2020). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Ke VI)*. Indeks.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Sari, M., Rachman, H., Astuti, N. J., Afgani, M. W., & Siroj, R. A. (2023). Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10-16.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill building approach* (8th ed.). John Wiley & Sons.
- Siregar, Sofyan. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 2(2), 540 - 552. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2.332>
- Parashakti, Ryani D., and Dede I. Setiawan. 2019. "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang." *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10(1). doi:10.33059/jseb.v10i1.11
- Puji, L., et al. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 1 , No. 9.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2019. *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Rosalina, Maudy., & Wati, Lela. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- 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). *Bisnis Madani*, 2024(1), 29–45. <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, Vol. 4, No. 1.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Taherdoost, Hamed. (2021). How to Conduct an Effective Interview; A Guide to Interview Design in Research Study Authors. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 2022, 11 (1), 39-51.
- Wulandari, Fitri. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media