

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima

Naesa

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: naesa.stiebima19@gmail.com

Mulyadin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima

E-mail: yadinmulyadin19@gmail.com

Abstract. *In a government organization, the success or failure of government tasks and administration is influenced by leadership. Through leadership and supported by adequate organizational capacity, good governance will be realized. On the other hand, leadership weakness is one of the downfalls in bureaucratic performance in Indonesia (Gede and Priartini 2018).*

Keywords: *organization, leadership, government administration*

Abstrak. Pada sebuah organisasi pemerintah kesuksesan atau kegagalan tugas dan penyelenggaraan pemerintah di pengaruhi oleh kepemimpinan melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai maka penyelenggaraan tata pemerintah yang baik (Good Governance) akan terwujud. Sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia.(Gede and Priartini 2018).

Kata Kunci: organisasi, kepemimpinan, penyelenggaraan pemerintah

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam menggerakkan serta mengarahkan pegawainya agar lebih bekerja dengan baik serta mendapatkan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi ataupun instansi. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuannya organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi tersebut perlu menerapkan peran dalam memimpin pegawai sehingga konsisten dengan target yang akan dicapai, walaupun situasi kerja yang dihadapi terkadang tidak selalu kondusif. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara perlahan kinerja dari pegawai diharapkan semakin meningkat(Nasution and Ichsan 2021).

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau potensi individu lainnya dalam suatu kelompok atau organisasi. Orientasi kepemimpinan yang mampu mengarahkan, membimbing para pegawai dengan baik dalam mengsucceskan tujuan organisasi sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja

pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan 2009)

Beberapa penelitian menyimpulkan kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan peran kepemimpinan. Kinerja Merupakan Jawaban dari Berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima yang terletak di Jalan Lintas Sumbawa, Talabiu Kecamatan Woha Kabupaten Bima – NTB merupakan unit organisasi di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai tugas menyelenggarakan perkarantinaan ikan, pengendalian mutu dan keamanan hasil perikanan, serta keamanan hayati ikan. dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, membawahi 33 orang pegawai, terbagi menjadi 21 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 12 Pegawai Honorer.

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan Permasalahan yang timbul dilapangan antara lain kurangnya pemberian arahan dan panduan serta pola kerja yang terjadwal secara spesifik terhadap bawahan, kebijakan pimpinan berkaitan dengan tugas dan fungsi bawahannya tidak sesuai sehingga berakibat kurang maksimal kinerja yang dihasilkan. Selain itu masalah disiplin, beberapa pegawai hadir dan pulang kerja yang tidak sesuai waktu kerja, bahkan ada beberapa pegawai yang hanya datang absen masuk lalu datang lagi pas absen pulang, tidak berada dilokasi pada jam kerja dan disamping itu masih ada pegawai yang tidak bekerja tepat waktu dan suka menunda pekerjaan.

Adapun masalah lain yakni kurangnya pemberian arahan dan panduan serta pola kerja yang terjadwal secara spesifik terhadap bawahan, beberapa pegawai kurang disiplin dalam bekerja seperti masalah kehadiran, pulang kerja yang tidak sesuai waktu dan masih ada beberapa pegawai yang tidak berada dilokasi pada jam kerja, kurangnya komunikasi dan pendekatan emosional serta bimbingan terhadap bawahan, kinerja pegawai tersebut belum optimal dikarenakan pegawai belum efektif dalam bekerja.

Ada hal yang menarik perhatian penulis, dimana bahwa tingkat kinerja instansi tersebut belum optimal, sehingga Permasalahan-permasalahan tersebut mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. kurangnya pemberian arahan dan panduan serta pola kerja yang terjadwal secara spesifik terhadap bawahan
2. Beberapa pegawai kurang disiplin dalam bekerja seperti masalah kehadiran, pulang kerja yang tidak sesuai waktu dan masih ada beberapa pegawai yang tidak berada dilokasi pada jam kerja.
3. Kurangnya komunikasi dan pendekatan emosional serta bimbingan terhadap bawahan
4. kinerja pegawai tersebut belum optimal dikarenakan pegawai belum efektif dalam bekerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Kartono 2017) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Sedangkan (Edison dkk, 2018) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Demikian dengan (Suwatno dan Priansa 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya.

b. Indikator Kepemimpinan

Menurut (Robbins dan Judge 2015) indikator untuk variabel Kepemimpinan yaitu:

1. integritas (integrity) berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan serta nilai-nilai visi yang ingin capai
2. Kompeten (competency), adalah ketrampilan yang diperlukan seorang pemimpin yang ditunjukkan oleh kemampuannya dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang tinggi dalam suatu fungsi sebagai seorang pimpinan.
3. Konsistensi (consistency), artinya ketetapan serta kemantapan dalam bertindak mengenai kebijakan yang mencerminkan suatu konsistensi dalam menghadapi permasalahan yang sedang dialami.
4. Terbuka (openess), artinya keterbukaan pemimpin dengan bawahan dalam menerima masukan, saran

2. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam (M.L Makalew, F. Tamengkel, and Y. Punuindoong 2021) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hasil perkerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk men-capai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun menurut (Lilis Suryani and Kosasih 2016) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasilkerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Bangun 2014) dalam (M.L Makalew, F. Tamengkel, and Y. Punuindoong 2021) mengatakan bahwa indikator kinerja Pegawai adalah:

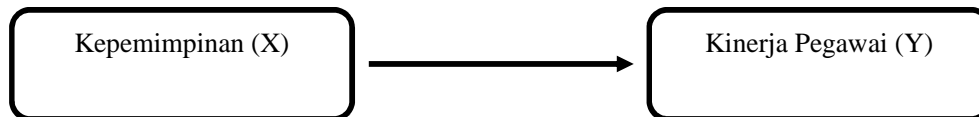
1. Kuantitas pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau dicapai,
2. Kualitas pekerjaan yaitu standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan,
3. Ketepatan waktu yaitu tidak menunda pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu,
4. Kehadiran yakni tingkat kehadiran karyawan dan tingkat keterlambatan karyawan dalam organisasi,
5. Kemampuan bekerja sama yakni mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lain.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo and Sutopo 2018) menemukan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan yang artinya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh. dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin.

B. Kerangka Konseptual

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



Keterangan :

H: Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono 2017) penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti yaitu studi yang menunjukkan arah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima.

B. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupu sosial yang di amati (Sugiyono 2017). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert yang berisi sejumlah pernyataan tentang Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Setiap pertanyaan memiliki bobot jawaban yang berbeda ,yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Bobot Jawaban

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

C. Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima 33 orang pegawai, terbagi menjadi 21 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 12 Pegawai Honorer.

Sampel penelitian menurut (Sugiyono 2017) Mengungkapkan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh atau total sampling. Teknik sampel jenuh atau total sampling merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 33 responden.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima, Nusa Tenggara Barat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.

3. Studi pustaka

Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji validitas

Uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Ghozali 2016) dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. hasil nilai corrected item total correlation >0.30 = valid
- b. hasil nilai corrected item total correlation <0.30 = tidak valid dan juga apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa 0,60) dan apabila nilainya berada dibawah 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya (Azwar, 2016).

3. Regresi Linear sederhana

Uji regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variable independen (X) dengan variable (Y) (Sugiyono 2017). Dalam penelitian ini, variabel *independent* adalah Kepemimpinan (X) dan variabel *dependent* adalah Kinerja pegawai (Y).

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono 2017).

5. Koefisien Korelasi Pearson

Koefisien korelasi Pearson merupakan angka yang menunjukkan keeratan dan kuatnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Sugiyono 2017).

6. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis atau pengaruh secara parsial (per variabel bebas) terhadap variabel terkait. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang di uji dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Uji statistik t dapat dilakukan dengan menggunakan *unstandardized coefficients*. Apabila tingkat signifikan $t < 0,05$ (5%) maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini diterima (Ghozali 2018) Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

Jika signifikansi uji $t > 0,05$, maka hipotesis ditolak.

Jika signifikansi uji $t < 0,05$, maka hipotesis diterima

HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan Hasil Analisa Data

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variable	Item	R hitung	R tabel	Ket
Kepemimpinan (X)	1	0,695	0,300	Valid
	2	0,748	0,300	Valid
	3	0,512	0,300	Valid
	4	0,378	0,300	Valid
	5	0,648	0,300	Valid
	6	0,668	0,300	Valid
	7	0,585	0,300	Valid
	8	0,695	0,300	Valid
Kinerja Pegawai(Y)	1	0,556	0,300	Valid
	2	0,583	0,300	Valid
	3	0,533	0,300	Valid
	4	0,524	0,300	Valid
	5	0,577	0,300	Valid
	6	0,439	0,300	Valid
	7	0,599	0,300	Valid
	8	0,646	0,300	Valid
	9	0,730	0,300	Valid
	10	0,442	0,300	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah SPSS 22

Tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan instrumen penelitian pada variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu 0,300.

2. Uji Reabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's</i>	Standar	Ket
Kepemimpinan	8	0,769	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,759	0,600	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 22

Pada tabel 3 diatas dapat di ketahui bahwa pada variable X (Kepemimpinan) N of items (banyaknya item atau butir pernyataan angket) adalah 8 item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,769, dan variable Y (Kinerja Pegawai) N of items (banyaknya

item atau butir pernyataan angket) adalah 10 item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,759. Artinya dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 maka semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

3. Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,907	4,647		3,208	,003
	Kepemimpinan (X)	,803	,136	,727	5,901	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber :Data Primer Diolah SPSS 22

Dari tabel 4 diatas dapat dijabarkan persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 14,907 + 0,803X1$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constanta* sebesar 14,907, maka artinya jika kepemimpinan nilainya 0, maka kinerja nilainya sebesar 14,907 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,803, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,803 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

B. Uji Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,514	2,106

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan
Sumber :Data Primer Diolah SPSS 22

Jadi terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,529 atau 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Koefisien Kolerasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,529	,514	2,106

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Sumber :Data Primer Diolah SPSS 22

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai *R* adalah sebesar 0,727. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

Tabel 7. Pembanding Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koofisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2016

Jadi kolerasi hubungan antara Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,727 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan **kuat**.

D. Hasil Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,907	4,647		3,208	,003
1 Kepemimpinan (X)	,803	,136	,727	5,901	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

H: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima”

Hasil statistik uji t untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai thitung sebesar 5,901 dengan nilai ttabel sebesar $t_{(a; n-k-1)} = (0,05 ; 33-2) = (0,05;31) = 1.69552$ maka $(5,901 > 1.69552)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima” **Diterima.**

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variable Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa instrumen penelitian ini semuanya valid dan reliabel. Kemudian berdasarkan uji t Kepemimpinan berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Bima.

2. Saran

Kemudian terlepas dari temuan dan impikasi yang ada, Saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini yaitu agar ada penelitian yang akan datang menggunakan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini untuk mendukung atau bahkan membantah hasil dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Erwinsyah,.
- GEDE, KOMANG GD, and Putu Saroyeni Priartini. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4: 1107.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)." *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers. Kasmir.
- Lilis Suryani, SE.MM, and Ade Kosasih. 2016. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kebudayaan Pariwisata Kota Tangerang Selatan." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* 4(1): 160–89.
- M.L Makalew, Tenny, Lucky F. Tamengkel, and Aneke Y. Punuindoong. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado." *Productivity* 2(5): 428–32. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>.
- Nasution, Lukman, and Reza Nurul Ichsan. 2021. "Pengaruh Penerapan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo." *Jurnal Ilmiah METADATA* 3(1): 308–21.
- Prasetyo, Hoedi, and Wahyudi Sutopo. 2018. "Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek Dan Arah Perkembangan Riset." *J@ti Undip : Jurnal Teknik Industri* 13(1): 17.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*,. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empa.
- Sugiyono. 2017. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.