

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan oleh peneliti maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa pengujian dengan analisis regresi berganda dapat dibuktikan bahwa :

- a) Diketahui nilai koefisien dari gaya kepemimpinan adalah 0,647, yakni bernilai positif. Nilai tersebut dapat diinterpretasi gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai $\text{Sig } 0,015 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 2,727 > t \text{ tabel } 2,120$, maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, hipotesis yang pertama bisa dikatakan **diterima**.
- b) Diketahui nilai koefisien dari budaya organisasi adalah -1,318, yakni bernilai negatif. Nilai tersebut dapat diinterpretasi budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Diketahui nilai $\text{Sig } 0,006 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 3,178 > t \text{ tabel } 2,120$, maka budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu, hipotesis yang kedua bisa dikatakan **diterima**.
- c) Diketahui nilai koefisien dari gaya kepemimpinan 0,647 lebih besar dibandingkan nilai koefisien budaya organisasi -1,318, yang berarti kinerja pegawai lebih besar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Samsat Kabupaten Karanganyar

- a. Untuk dapat meningkatkan kekompakan antara pegawai dengan atasan sebaiknya pemimpin mampu menjembatani antara pegawai dengan setiap masalah yang ada sehingga pegawai tidak merasa beban yang ditanggung adalah bebannya sendiri, sehingga akan terasa lebih ringan. Memberikan reward/hadiah bagi pegawai yang berprestasi. Dengan hal tersebut maka pegawai akan cenderung merasa bahwa pimpinan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan pegawai sehingga hal tersebut dapat menimbulkan sikap setia kepada perusahaan (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan nomor 4 Kuisisioner Gaya Kepemimpinan).
- b. Untuk dapat memperkuat dan mempertahankan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin dapat melakukan observasi-observasi yang dapat dilakukan di masa sekarang sehingga solusi yang didapatkan lebih memudahkan. Selanjutnya hasil tersebut dapat didiskusikan oleh pegawai sehingga pegawai juga mampu berpikir secara efektif dan efisien dengan berdasarkan saran-saran dan observasi dari hasil diskusi. Hal tersebut dapat membuat pegawai mengutarakan hasil pemikirannya dan memikirkan cara-cara baru dengan diskusi tersebut (saran ini

berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan nomor 6 Kuisiioner Gaya Kepemimpinan).

- c. Sebaiknya budaya organisasi yang sudah terbentuk terus ditingkatkan melalui pelaksanaan diklat fungsional, studi banding, dan out bond agar memperluas kepercayaan diri sehingga instansi pemerintah dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan dan membuat pegawai berkeinginan untuk terus bekerja dalam instansi dalam jangka waktu yang lama (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan nomor 11 Kuisiioner Budaya Organisasi).
- d. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan perlu adanya komunikasi dan kerja sama antar pegawai, dan pimpinan agar dapat mencapai satu tujuan bersama. Hal ini berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan agar dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden pada pernyataan nomor 8 Kuisiioner Kinerja Pegawai).

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan maksud agar dapat diketahui lebih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Serta peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden.