

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang telah diperoleh dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis deskriptif menyatakan kepemimpinan (X1) dengan skor rata-rata sebesar 4,04, iklim organisasi (X2) dengan skor rata-rata sebesar 4,01, etos kerja (X3) dengan skor rata-rata 4,02 dan kinerja pegawai (Y) dengan skor rata-rata sebesar 4,06 termasuk kategori klasifikasi penilaian tinggi, karena hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti kepada responden diperoleh nilai rata-rata yang cukup baik, hal ini disebabkan karena responden menganggap kepemimpinan, iklim organisasi, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang sudah cukup baik.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dengan  $T_{hitung} 2,631 > T_{tabel} 1,6779$  dan  $sig=0,011 < 0,05$ .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dengan  $T_{hitung} 3,724 > T_{tabel} 1,6779$  dan  $sig=0,001 < 0,05$ .

4. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang dengan  $T_{hitung} 3,859 > T_{tabel} 1,6779$  dan  $sig=0,000 < 0,05$ .
5. Kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F pada variabel kepemimpinan, iklim organisasi dan etos kerja  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $F_{hitung} 25,740 > F_{tabel} 2,80$ ) dan nilai  $sig = 0,000 < 0,05$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis ialah sebagai berikut :

### 1. Bagi Penelitian Mendatang

Bagi penelitian mendatang khususnya yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai penulis berharap agar peneliti selanjutnya lebih mengkaji mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi/perusahaan, terutama faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini seperti, pengembangan karir, kompetensi, kompensasi, *reward* dan faktor lainnya.

- a. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan daerah penelitian lebih diperluas lagi atau dapat mencari objek penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya untuk menghindari plagiasi dan penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain yang masih jarang teliti sebelumnya sebagai faktor kepuasan kerja.

## 2. Bagi Instansi

- a. Kepemimpinan hendaknya dikelola dengan baik yaitu dengan melakukan pengarahan secara langsung agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan sehingga dapat meminimalisir kesalahan dan sesuai dengan target organisasi/instansi, dan lebih sering berkomunikasi dengan bawahan untuk menghindari *miss* komunikasi.
- b. Iklim organisasi hendaknya harus diperhatikan dengan baik, yakni dengan membuat lingkungan kerja tersebut nyaman dan seaman mungkin, hal ini akan membantu meningkatkan rasa percaya diri para pegawai dalam organisasi atau instansi tersebut.
- c. Etos kerja hendaknya diperhatikan dengan baik yaitu dengan memberikan dorongan berupa motivasi, dan semangat. Hal ini tentu akan membuat para pegawai merasa senang dalam mengerjakan berbagai pekerjaan yang memang sudah menjadi tugas dan kewajibannya
- d. Kinerja pegawai hendaknya diperhatikan dengan baik yaitu dengan memperhatikan sikap kerja pegawai. Jika sikap kerja pegawai baik,

maka hasil kerja pegawai tentu akan baik, begitupun sebaliknya, jika sikap kerja pegawai terlihat gelisah itu berarti pegawai tidak nyaman dengan pekerjaannya akibat beberapa faktor kinerja yang mempengaruhinya.

