

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dalam penelitian dan setelah diolah dengan menggunakan SPSS maka hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah KotaPangkalpinang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pertanyaan pada setiap indikator, variabel gaya kepemimpinan masuk dalam kategori penilaian tinggi, variabel budaya organisasi masuk dalam kategori penilaian tinggi, variabel etos kerja masuk dalam kategori penilaian tinggi dengan dan variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori penilaian tinggi.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t pada variabel gaya kepemimpinan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.984 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.007 dan nilai  $p=0.004 < 0.05$ .
3. Budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t pada variabel budaya organisasi bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.101 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.007 dan nilai  $p=0.003 < 0.05$ .

4. Etos kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t pada variabel etos kerja bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.029 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2.007 dan nilai  $p=0,048 < 0,05$ .
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai  $F_{hitung}$  20.922 dan nilai  $F_{tabel}$  3.19 maka nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu nilai  $p=0,000$ .

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka ada beberapa saran yang penulis berikan agar dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, yaitu antara lain:

### 1. Saran untuk penelitian lanjutan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan untuk melengkapi penelitian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja, karena ketiga variabel ini mempengaruhi kinerja

pegawaidi Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46,0% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian, maka bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel lainnya yang potensial.

Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan item pertanyaan pada kuesioner yang berbeda dengan pertanyaan kuesioner penelitian lainnya, serta peneliti selanjutnya dapat menambahkan responden.

## **2. Saran yang ditujukan untuk Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang**

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan memiliki skor rata-rata paling rendah dibandingkan dengan variabel lain, dengan begitu pimpinan Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang harus memperhatikan gaya kepemimpinan. Dilihat dari indikator yang paling rendah yaitu berharap dikerjakan, lemahnya penjelasan secara langsung kepada bawahan apa yang diharap untuk dikerjakan membuat pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan dilihat dari indikator meminta saran termasuk paling rendah. Sebaiknya pimpinan Kantor Samsat mengadakan coffee morning setiap pagi agar pimpinan bisa langsung menyampaikan apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan bisa meminta saran kepada bawahan tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kinerja pegawai meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian budaya organisasi di dalam Kantor Samsat Pangkalpinang sudah baik terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat, namun alur pelayanan yang ada didalam organisasi harus ditingkatkan lagi karena indikator yang paling rendah. Karena masih adanya masyarakat yang kurang mengerti dengan prosedur pelayanan di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang diharapkan kepada pegawai untuk menjelaskan prosedur pelayanan dalam melakukan pembayaran pajak dan mengurus surat-surat kendaraan. Dengan begitu masyarakat akan lebih mengerti dan lebih mudah dalam melakukan pembayaran pajak dan mengurus surat-surat kendaraan. Jika masyarakat puas dengan pelayanan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Samsat Pangkalpinang.
3. Berdasarkan hasil penelitian nilai rata-rata variabel etos kerja tergolong tinggi, namun dilihat dari indikator yang paling rendah adalah bekerja dengan tuntas, lambatnya pegawai mengerjakan tugas dengan tuntas akan membuat kinerja pegawai menurun, maka diharapkan kepada pimpinan Kantor Samsat untuk memberi motivasi dan lebih tegas kepada bawahannya, serta melakukan pengawasan terhadap pegawai yang sedang bekerja agar pegawai lebih fokus menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan tepat waktu. Dan diharapkan kepada pegawai Kantor Samsat untuk lebih semangat, serta meningkatkan integritas dan penuh pengabdian dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik lagi.

4. Berdasarkan hasil penelitian kinerja pegawai di Kantor Samsat sudah baik, dapat dilihat nilai rata-rata kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi sebesar 3,99. Namun diharapkan lebih ditingkatkan lagi jangan cepat puas dengan hasil yang didapatkan, karena jika semakin tinggi kualitas dan kuantitas kinerja pegawai yang dihasilkan maka kinerja organisasi akan semakin meningkat, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

