

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan menggunakan SPSS tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat yaitu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat masuk kedalam kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 3,70, variabel Budaya Organisasi sebesar 3,91, variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,89 dan variabel Kinerja Pegawai sebesar 4,17.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel gaya kepemimpinan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 4,928 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$).
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel budaya

organisasi bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 2,576 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai $p = 0,016 < 0,05$).

4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji t dengan hasil analisis pada variabel komitmen organisasi bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} 3,118 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai $p = 0,004 < 0,05$).
5. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat, ini ditunjukkan dari hasil analisis uji F dengan hasil analisis pada variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} 23,952 > F_{tabel} 2,92$) dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan simpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan *referensi* untuk memungkinkan penelitian selanjutnya, baik yang bersifat melanjutkan penelitian yang sama maupun untuk melengkapi penelitian dimasa yang akan datang mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi, dikarenakan ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat ini hanya

sebesar 70,4% sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model regresi, maka bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah atau menggunakan variabel-variabel independen lainnya yang potensial agar memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat.

2. Bagi Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat

Diharapkan dapat bermanfaat di dalam mendukung visi dan misi Kantor Kecamatan Kelapa Kabupaten Bangka Barat di dalam membuat rencana serta menentukan arah dan strategi peningkatan di masa yang akan datang. Selain itu juga, diharapkan dapat lebih memperhatikan beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai salah satunya pendidikan, agar mampu mengemban tugas dengan sebaik mungkin.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor utama atau motor penggerak dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, karena suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya terutama pegawai yang ada dengan optimal dan profesional.

Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Gaya kepeimpinan bisa saja meningkatkan kinerja pegawai dan akan berpengaruh, tetapi budaya organisasi dan komitmen organisasi juga akan ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun gaya kepemimpinan baik, tapi pegawai tersebut tidak mengikui dan tidak memahami budaya organisasi tersebut,

maka pegawai juga akan sulit berkomitmen untuk organisasi sehingga kinerja pegawai akan menurun dan tujuan organisasi juga akan sulit di capai. .

Dengan demikian, sangat penting untuk memperhatikan seluruh aspek maupun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta melakukan evaluasi yang dapat mempengaruhi pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas serta efisiensi para pegawai agar tercapainya tujuan didalam organisasi.

