

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, deskripsi data yang telah dijabarkan serta analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) tetapi pada variabel budaya organisasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 5,368 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,042, dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 0,863 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,042, dan nilai signifikansi 0,395 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 55,293 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 3,32, dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dipaparkan di atas, maka Peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat membantu dan bermanfaat dikemudian hari. Adapun saran tersebut, sebagai berikut:

1. Terdapat indikator terendah dari variabel gaya kepemimpinan, yaitu indikator kemampuan mengendalikan bawahan dengan persentase sebesar 48,48%. Kemampuan mengendalikan bawahan adalah salah satu aspek penting dalam kepemimpinan yang memengaruhi kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan ini mencakup berbagai keterampilan, termasuk memberikan instruksi yang jelas, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Kemampuan mengendalikan bawahan yang efektif secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan bimbingan yang jelas, dan memotivasi bawahan cenderung memiliki tim yang lebih produktif dan berkinerja tinggi. Sebaliknya, kurangnya kemampuan pengendalian dapat menyebabkan penurunan motivasi, penurunan kinerja, dan bahkan konflik dalam tim.
2. Terdapat indikator terendah dari variabel budaya organisasi, yaitu indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 45,45%. Dapat dikatakan bahwa tanggung jawab memiliki peran krusial dalam kinerja pegawai. Pegawai yang bertanggung jawab cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mengikuti aturan, dan berkontribusi positif pada lingkungan kerja. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan

produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Tanggung jawab adalah aspek penting yang perlu ditanamkan pada setiap pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan positif, serta mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Terdapat indikator terendah dari variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kualitas kinerja dengan persentase sebesar 24,24%. Kualitas kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Kualitas kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kualitas kerja yang buruk dapat menghambat kemajuan organisasi dan menurunkan kepuasan kerja pegawai. Kualitas kinerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan peningkatan kualitas kinerja pegawai melalui berbagai program pelatihan, pengembangan, dan sistem manajemen kinerja yang efektif.