

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu kota Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan dengan analisa menggunakan SPSS versi 24, dan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu, hal dilihat dari t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3.946 > 1.671$ dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan ini adalah variabel yang paling dominan dari semua variabel bebas penelitian ini dalam menjelaskan variasi dari variabel Kinerja, yaitu sebesar 32.81%.

Dari hasil analisis korelasi antar dimensi menunjukkan bahwa dimensi kontroler pada Kepemimpinan mempunyai korelasi yang paling erat hubungannya dengan kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu dengan koefisien korelasi 68.8% dan dimensi komunikator paling rendah hubungannya dengan koefisien korelasi sebesar 23.72%.

- 2) Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu, hal dilihat dari t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu $2.509 > 1.671$ dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0.05

yaitu $0.015 < 0.05$ sehingga bisa disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari analisa korelasi antar dimensi pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa dimensi taat terhadap perilaku dalam pekerjaan paling erat hubungannya dengan kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu dengan koefisien korelasi sebesar 80.4% dan dimensi taat terhadap aturan waktu adalah dimensi yang paling rendah hubungannya dengan koefisien korelasi sebesar 22.85%.

- 3) Hasil analisa menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu, hal ini ditunjukkan dengan r hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1.281 < 1.671$ dan mempunyai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu $0.204 > 0.05$, sehingga bisa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi di Kecamatan Rawalumbu tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari analisa antar dimensi menunjukkan bahwa dimensi *Mission* mempunyai hubungan paling erat dengan kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu dengan koefisien korelasi 63.2%, dan dimensi *involvement* yang paling lemah dengan koefisien korelasi 6.1%

- 4) Hasil analisa menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu kota Bekasi, hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $34.459 > 2.75$ dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu $0.000 < 0.05$.

Dari hasil analisa Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 62.5 % terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan angka R^2 sebesar 62.5% dan sisa 37.5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi penelitian ini.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rawalumbu khususnya pada dimensi Kuantitas, Kualitas dan Biaya maka perlu adanya peningkatan dari dimensi-dimensi yang erat kaitannya dengan Dimensi Kinerja tersebut, dalam hal ini yaitu :

1) Kepemimpinan

Dimensi kontroler adalah dimensi pada Kepemimpinan yang paling erat hubungannya dengan kinerja pegawai dengan koefisien korelasi 68.8%, hal ini patut dipertahankan dan ditingkatkan sehingga indikator pengawasan terhadap program kerja maupun pelayanan terhadap masyarakat dapat memperbaiki kualitas program dan layanan, selain itu pimpinan harus memberikan informasi yang lengkap dan arahan mengenai petunjuk pelaksanaan sehingga sehingga kuantitas, kualitas, waktu dan biaya yang dianggarkan dalam pelaksanaan kegiatan/program tersebut terlaksana secara efisien dan efektif.

Dimensi Komunikator yang mempunyai hubungan dengan kinerja terlemah yaitu 23.72%, artinya indikator wawasan, gaya pendekatan terhadap bawahan harus lebih ditingkatkan sehingga memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja

2) Disiplin Kerja.

Dimensi Taat Terhadap Perilaku dalam Pekerjaan adalah dimensi pada Disiplin Kerja yang mempunyai koefisien korelasi tertinggi yaitu 80.4% harus dipertahankan dan ditingkatkan, dengan indikator sikap disiplin dalam pekerjaan, rasa bertanggung jawab aparatur terhadap target maupun hasil pekerjaan maka akan sangat berpengaruh sekali dalam upaya peningkatan kinerja, selain itu, keterampilan atau kompetensi aparatur harus tetap ditingkatkan mengikuti tantangan pekerjaan yang semakin tinggi.

Dimensi taat terhadap aturan waktu mempunyai nilai korelasi yang rendah yaitu 22.85%, artinya kedisiplin pegawai pada dimensi ini harus lebih ditingkatkan lagi sehingga target penyelesaian suatu pekerjaan dapat dicapai dengan lebih efisien dan efektif.

3) Budaya Organisasi.

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yaitu artinya semua indikator dari dimensi *Involvement*, *Contistensy*, *Adaptability*, *Mission* yang mempunyai hubungan erat terhadap Kinerja pada dimensi *Mission* yaitu 63,2% dan terlemah pada dimensi *Involvement* yaitu 6.1% belum mempunyai kontribusi dalam merubah peningkatan Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Rawalumbu, maka dengan itu perlu perbaikan yang signifikan untuk pemahaman dan pelaksanaan dari Visi dan Misi Kecamatan Rawalumbu yang akhirnya tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi yakin dan teguh terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi akan menimbulkan komitmen pada dalam pencapaian target/prestasi yang diharapkan organisasi.

U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA