

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Bekasi.

- 1) Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Budaya Organisasi secara langsung
Disini penulis berasumsi bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi yang baik, karakter seorang pemimpin yang dapat memberikan contoh serta teladan yang baik kepada pegawainya dapat memberikan efek bagi iklim budaya organisasi yang stabil dalam mencapai visi dan misinya.
- 2) Disiplin Kerja mempengaruhi Budaya Organisasi secara langsung dan signifikan positif. Disini penulis berasumsi bahwa kedisiplinan dapat membuat suatu organisasi yang mempunyai etos kerja yang baik, sehingga secara langsung dapat membuat iklim organisasi yang penuh dengan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasinya.
- 3) Disiplin Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai secara langsung, Hal ini juga dapat disebabkan dengan adanya perbedaan demografi responden yang ada didalam objek penelitian, dimana responden dimana karakteristik

responden terbagi menjadi dua yaitu pegawai PNS struktural dan pegawai PNS fungsional yang terdiri dari Guru, penyuluh agama dan Analisis Kepegawaian yang sebenarnya lebih dituntut kepada kinerjanya dan memang mereka hanya sesekali berada didalam lingkungan Kementrian Agama Kota Bekasi Sehingga tidak merasakan langsung Pengaruh kedisiplinan didalam institusi terhadap kinerjanya

- 4) Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara langsung dan signifikan positif, Dengan adanya kepemimpinan yang baik didalam suatu organisasi maka akan terjadi keseimbangan yang baik antara pimpinan dan bawahannya sehingga secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasinya.
- 5) Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai secara langsung dan signifikan positif. Penulis berpendapat bahwa dengan adanya iklim organisasi yang baik maka akan timbul tingkat kenyamanan dan etos kerja yang baik yang dapat timbul didalam diri pegawainya, sehingga kinerja pegawai akan menjadi baik pula.
- 6) Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui budaya organisasi dan signifikan positif. Disini dapat dilihat bahwa ada keterkaitan antar kecakapan seorang pemimpin dalam memimpin organisasinya, seorang pemimpin yang baik akan menciptakan iklim organisasi yang baik pula sehingga dapat menimbulkan rasa kenyamanan

terhadap pegawainya dan hal itu secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

- 7) Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai secara tidak langsung melalui budaya organisasi dan signifikan positif . Dengan adanya kedisiplinan yang baik terhadap pegawai maka akan tercipta budaya organisasi yang mempunyai iklim yang baik pula dan hal itu dapat membuat pegawai mempunyai komitmen yang tinggi didalam penyelesaian tugasnya,dan akan membuat iklim budaya organisasi yang baik sehingga dapat terlaksananya visi dan misi organisasi.

5.2 Implikasi manajerial

- 1) Pemimpin hendaknya menimbulkan sebuah sikap yang dapat mengembangkan minat dan perhatian karyawannya yang selama ini dirasa kurang, Hal ini dapat dilapukan bagi seorang pemimpin dengan lebih meningkatkan kehadiran di tengah karyawannya sehingga menimbulkan terciptanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pegawainya.
- 2) .Pemimpin sebaiknya lebih banyak memperhatikan proses pekerjaan yang sedang berlangsung, hal tersebut dimaksudkan agar pemimpin dapat memperjelas tujuan dan mengkomunikasikan tujuan serta hasil yang diharapkan. Sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi dari bawahan.

- 3) Pegawai hendaknya memperhatikan ketelitian dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, mampu meningkatkan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta mampu berperan aktif dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Dalam meningkatkan kinerja pegawainya intitusi hendaknya lebih banyak mengikut sertakan karyawannya dalam program-program pelatihan dan pendidikan yang diselenggarakan didalam intitusi maupun program pelatihan yang diluar institusi, dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam rangka mengambil keputusan dan tindakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 5) Intitusi hendaknya lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi yang ada pada lingkungan perusahaannya. Hal ini karena dalam penelitian ini ditemukan bahwa penerapan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu akan lebih baik apabila pemimpin dapat mengarahkan dan mengingatkan para karyawannya tentang pentingnya penerapan budaya organisasi di tempat kerja.
- 6) Para karyawan sebaiknya melaksanakan dengan sungguh-sungguh keseluruhan program sosialisasi budaya organisasi, agar tujuan dari penerapan budaya organisasi dan tujuan organisasi dapat tercapai efektif.

5.3.Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kementerian Agama kota Bekasi,peneliti ingin memberikan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi intitusi

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pegawai hendaknya tidak menunda-nunda pekerjaan dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh.
2. Pegawai hendaknya memiliki sikap inisiatif dan kreatifitas yang dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada pemimpin.
3. Pegawai hendaknya memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan tugasnya dan bersedia diberikan sanksi bila melanggar peraturan yang telah ditetapkan isntitusinya.
4. Seorang pemimpin hendaknya mampu berkomunikasi dengan baik terhadap bawahannya,dan hendaknya seorang pemimpin dapat melaksanakan pengawasan tugas yang diberikan kepada bawahannya secara bijaksana dan dapat memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

5.4 Keterbatasan penelitian

1. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan mengembangkan tema atau judul tentang Pengaruh Kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia,dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya

kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi pada study kasus di Kementrian Agama Kota Bekasi. Keterbatasan penelitian ini berkaitan dengan variabel-variabel terkait yang terdapat didalam penelitian tersebut. Masih memungkinkan terdapat variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi pegawai di Kementrian Agama Kota Bekasi.

2. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah objek penelitian dengan populasi yang sangat terbatas, sehingga sangat memungkinkan dalam suatu kondisi yang berbeda dengan jenis-jenis objek institusi yang lain dengan populasi yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang berbeda pula.

