

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1. Simpulan

Hasil hipotesis secara rinci disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil yang didapat membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- b. Hasil yang didapat membuktikan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- c. Hasil yang didapat membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- d. Terdapat pengaruh signifikan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- e. Variabel yang paling dominan secara parsial mempengaruhi adalah variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

V.2. Implikasi Manajerial

Analisis deskriptif terhadap jawaban responden mengenai indikator-indikator variabel penelitian dan menguji hipotesis, menghasilkan implikasi manajerial yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, antara lain :

- a. Pihak organisasi agar dapat lebih menciptakan Gaya Kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi kelompok atau individu yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Demikian juga pihak

organisasi perlu mengembangkan kepemimpinan secara terencana dan berkesinambungan guna menyiapkan kader pemimpin-pemimpin baru untuk kesiapan regenerasi, sehingga jika sewaktu waktu terjadi pergantian kepemimpinan karena mutasi, promosi, dan lainnya telah siap kader pemimpin dan organisasi tetap dalam kondisi stabil. Perlu ditularkan sikap dan tanggung jawab pemimpin terhadap seluruh pegawai bawahannya. Dengan melalui faktor-faktor dominan yang sangat mempengaruhi bawahannya seperti seni memimpin, perilaku otoriter, demokratik dan Laissez-faire disesuaikan dengan situasi dan kondisinya.

- b. Pihak organisasi agar dapat lebih memperhatikan Budaya Kerja pegawai sebagai sikap dan perilaku individu kelompok pegawai yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya Kerja Pegawai yang telah dimiliki individu-individu pegawai dikembangkan secara terencana dan terpadu agar bisa menjadi Budaya Kerja Organisasi. Seperti disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama pegawai, etos kerja, dan semangat *sharing knowledge* antar pegawai. Sehingga terbentuk organisasi yang sinergis, efektif dan efisien.
- c. Pihak organisasi agar dapat lebih mengupayakan pemberian kompensasi berupa gaji, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan pegawai dengan membakukan ukuran kinerja sebagai kriteria yang terukur dalam memberikan kompensasi.

V.3. Saran

V.3.1. Saran Teoritikal

Beberapa hal penting yang berkaitan dengan implikasi teoritis yang dihasilkan dari penelitian ini, dijelaskan sebagai berikut :

- a. Model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini terbukti memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu.

- b. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya 80 responden, dan jumlah ini telah mewakili seluruh Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, dapat diterapkan pada penelitian sejenis sehingga diperoleh gambaran yang lebih lengkap tentang kondisi obyek penelitian.
- c. Penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu lebih lanjut sehubungan dengan temuan hasil penelitian, baik dalam bentuk penelitian selanjutnya, maupun bagi pengembangan ilmu terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

V.3.2. Saran Praktikal

Hasil pembahasan dalam penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan ini yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan beberapa implikasi praktikal yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan yang signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Selatan, oleh karena itu memperhatikan dan menciptakan gaya kepemimpinan melalui komunikasi satu arah dari atas ke bawah dan Pemimpin mendelegasikan sebagian besar wewenang dan tetap penanggungjawab utama.
- b. Disarankan pula kepada pihak Pimpinan untuk mempertimbangkan aspek-aspek Budaya Kerja dan Kompensasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai dalam hal : sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja dan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan lainnya.