

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada kantor samsat kota Jambi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Kantor SAMSAT Kota Jambi berada pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki pandangan yang positif terhadap penerapan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan.
2. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1.588 yang lebih kecil dari F_{tabel} 3.16. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_a ditolak atau secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Jambi.
3. Selain itu, hasil uji T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai T_{hitung} sebesar 1.589 dan variabel budaya organisasi sebesar 0.403, yang keduanya lebih kecil dari T_{hitung} 2.002. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima sedangkan H_a ditolak atau secara parsial baik gaya kepemimpinan maupun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Jambi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi guna mendukung kinerja pegawai di Kantor SAMSAT Kota Jambi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperhatikan berbagai keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, sehingga dapat dijadikan sebagai sumber gagasan untuk pengembangan penelitian di masa mendatang, antara lain sebagai berikut.

1. Bagi Kantor SAMSAT Kota Jambi. Walaupun gaya kepemimpinan dan budaya organisasi telah berada pada kategori tinggi, pihak manajemen disarankan untuk tetap melakukan evaluasi serta pengembangan secara berkelanjutan agar kedua aspek tersebut dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, perlu diperhatikan pula faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, kondisi lingkungan kerja, serta beban kerja.
2. Pegawai diharapkan senantiasa meningkatkan sikap profesional dan rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta memanfaatkan dukungan dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang telah terbentuk guna mencapai kinerja yang lebih optimal.
3. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai, memperluas jumlah responden, serta menerapkan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.