

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, ditunjukkan melalui kemampuan memberikan arahan, menjembatani komunikasi antar divisi, serta pengambilan keputusan yang mempertimbangkan kebutuhan tim, mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Bawaslu Labuhanbatu. Kepemimpinan  $t_{hitung}$  sebesar 4.422 sedangkan  $t_{tabel}$  1,692 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dan mematuhi aturan yang berlaku, hal ini belum mampu memberikan kontribusi langsung yang berarti terhadap peningkatan kinerja. Hal ini kemungkinan disebabkan karena disiplin kerja telah menjadi bagian dari kewajiban dasar yang diharapkan dalam setiap pekerjaan, sehingga tidak cukup memberikan perbedaan yang mencolok dalam menentukan variasi kinerja pegawai. Disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar 1.543

sedangkan  $t$  tabel 1,692 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis secara parsial, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung komunikasi terbuka, kolaborasi yang solid, serta pengambilan keputusan yang berlandaskan nilai-nilai organisasi, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Budaya organisasi yang demikian mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka di lingkungan Bawaslu. Budaya Organisasi  $t_{hitung}$  sebesar 2.274 sedangkan  $t$  tabel 1,692 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil uji simultan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan perubahan yang terjadi dalam kinerja, sehingga ketika kepemimpinan dijalankan secara efektif, disiplin kerja diterapkan dengan konsisten, dan budaya organisasi dibangun secara positif, maka akan tercipta peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh. Dari uji simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 9.433$  dan  $F_{tabel} = 2.93$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, sehingga menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel kepemimpinan,

disiplin kerja, budaya organisasi dalam upaya mempengaruhi variabel kinerja pegawai secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Penulis berharap Fakultas Ekonomi dan Bisnis dapat terus mengembangkan kurikulum yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan organisasi modern, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Penelitian ini membuktikan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Fakultas diharapkan dapat memperkuat pembelajaran berbasis studi kasus dan kerja lapangan yang berfokus pada penguatan soft skill kepemimpinan dan pengelolaan SDM, agar lulusan mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal dalam dunia kerja, baik di sektor pemerintahan maupun swasta.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penulis berharap agar penelitian ini dapat dijadikan dasar dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang memilih topik yang sama. Penulis juga mengharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan referensi agar dapat memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi

maupun kantor swasta lainnya. Penulis juga berharap agar peneliti selanjutnya dapat memperluas jangkauan sampel yang digunakan.

### 3. Bagi Masyarakat

Penulis mengharapkan agar masyarakat dapat lebih aktif dalam berpartisipasi dalam proses pengawasan pemilu melalui pengawasan partisipatif yang terbuka dan bertanggung jawab. Dengan adanya keterlibatan masyarakat, pelaksanaan pemilu yang jujur, adil, dan transparan akan semakin mudah diwujudkan. Selain itu, masyarakat juga diimbau untuk mendukung kinerja Bawaslu dengan menjadi mitra kritis sekaligus konstruktif, khususnya dalam pelaporan pelanggaran dan menjaga netralitas selama proses pemilu berlangsung.

### 4. Bagi Bawaslu Labuhanbatu

Kantor Bawaslu diharapkan dapat terus memperkuat kualitas kepemimpinan dan budaya organisasi yang telah terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, meskipun disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan dalam penelitian ini, penting bagi Bawaslu untuk tetap menjaga dan menanamkan nilai kedisiplinan sebagai budaya kerja yang melekat, guna mendukung profesionalisme dan integritas lembaga. Pengembangan SDM, peningkatan penggunaan teknologi informasi, serta pembinaan internal secara berkelanjutan juga perlu terus dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan.