

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dengan pembahasan dan analisis data diatas tersebut, terlihat bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap etos kerja. Hal ini Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap etos kerja didukung hasil penelitian (Nurhakim, 2017). Terdapat variabel kepemimpinan menunjukkan suatu nilai yang lebih unggul atau tinggi dibandingkan dengan budaya organisasi. Kepemimpinan merupakan salah satu proses ketika seorang atasan dapat mendorong bawahannya untuk tetap berperilaku sesuai keinginannya (Hughes, Richard L, Ginnet, C, & Curphi, 2012). Inti dari kepemimpinan yaitu dapat memberikan tentang suatu pengarahan atau bisa mempengaruhi untuk orang lain di dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakannya untuk mencapai arah tujuan yang telah jelas ditetapkan dan disepakati secara bersama (Widiastuti, 2017). Budaya Organisasi dapat diterapkan dengan membentuk pemahaman hal ini tentu saja menjadi tanggung jawab pemimpin agar dapat memaksimalkan kepimpinannya.

Kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

Secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja pegawai, secara parsial variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai dan secara simultan variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Bagi Kedinasan:

- a. Untuk variabel etos kerja sebaiknya harus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik, karena Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air memiliki Etos kerja yg dinilai sangat penting karena tanpa etos kerja yang

baik maka tujuan organisasi tidak akan tercapai untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan handal, karena sumber daya manusia yang turut berperan aktif dalam kegiatan proses operasional. Etos kerja yang berpengaruh oleh kepemimpinan dan budaya organisasi sebaiknya disarankan untuk memiliki sistem pengawasan yang standart jadi apabila kepemimpinan berubah maka etos kerja tetap terkendali.

b. Untuk variabel pemimpin Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air merupakan lembaga pemerintah dimana pola kepemimpinan selalu berubah, dan tingkat disiplin pegawai yang rendah serta pengawasan yang kurang, hal ini juga dapat berkaitan dengan budaya organisasi yaitu hendaknya pemimpin Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air agar menciptakan budaya organisasi yang kondusif kepada pegawai supaya terciptanya etos kerja yang tinggi dengan memberikan kebebasan bagi pegawainya untuk mencapai tujuan dan berfikir lebih kreatif, inovatif serta selalu memberikan layanan terbaik. Budaya Organisasi membuat pegawai menjadi lebih kompak dan saling mengenal satu dengan yang lainnya, hal ini harus tetap ada dan dilaksanakan disetiap organisasi karena sangat berguna.

2. Bagi Peneliti selanjutnya:

Di harapkan hendaknya mampu memberikan tambahan-tambahan teori yang mendukung sehingga akan dapat memberikan gambaran baru mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi. Selain itu juga peneliti yang selanjutnya dapat diharapkan memberikan ruang lingkup yang lebih luas dengan memperbanyak jumlah sampelnya.