

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya Kaizen di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang, menggunakan strategi budaya kaizen berada pada kategori baik dengan 84,02% dan dalam menggunakan standar operasional pegawai berada pada kategori baik dengan 88,87% ditinjau dari komunikasi bersama, menggunakan strategi dalam budaya kaizen, pengambilan keputusan.
2. Kinerja Pegawai sebelum menggunakan Budaya Kaizen pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang, berada pada kategori Baik dengan 83,20%, sedangkan Kinerja Pegawai sesudah Budaya Kaizen pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang, berada pada kategori Tinggi dengan 85,20% ditinjau dari segi indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.
3. Berdasarkan hasil statistik dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kaizen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang. Hal ini terbukti dari hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_0$  sebesar 5 adalah *jauh lebih besar* dari pada  $t_t$  baik pada taraf signifikansi 5% (2,02) maupun taraf signifikansi 1% (2,27) dengan ini dilambangkan  $2.02 < 5 > 2.27$ .

Oleh karena itu maka hipotesis nol ditolak, hipotesis alternatif diterima: berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kaizen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang. Dengan demikian dapat diambil interpretasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Budaya Kaizen terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sematang Borang Palembang.

## **B. Saran**

1. Pegawai harus lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan .
2. Kepemimpinan seorang pejabat yang seharusnya menjadi tolak ukur penilaian untuk dapat ditempatkan pada jabatan pelayanan masyarakat, harus memiliki kemampuan yang handal dan berkualitas.
3. Camat harus memberikan pelatihan secara rutin terhadap pegawai.
4. Camat harus senantiasa menjadi inspirasi bagi pegawai, misalnya dalam hal kedisiplinan. Camat juga harus menjadi motivator untuk bawahannya, karena Camat merupakan pimpinan tertinggi yang berperan penting terhadap jalannya organisasi kecamatan..
5. Fasilitas-fasilitas kantor yang menjadi faktor pendukung dalam pelayanan dan peningkatan motivasi kerja pegawai harus ditingkatkan sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dapat menunjang dan meningkatkan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mulyadi, Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rahmi, Sri. 2014. *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Regina, Reza Aditya. 2010. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara". Semarang: Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Siagian, Sondang P. 1999. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soejono. 1986. *Analisis Kepemimpinan*. Bandung: Angkasa.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Bandung: Mandar maju.
- Surakhmad, Winarno. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Sudijono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*.

Bandung: Mandar maju.

Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Surakhmad, Winarno. 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.

Veithsal, Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.

Wibisono, Dermayan. 2006. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.