

BAB IV PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan mengisi kuesioner dan dibagikan dalam bentuk kertas, mendapatkan hasil data sebanyak 30 responden pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda. Telah dilakukan analisis olah data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, seperti dengan arahan perhitungan statistik yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda yang artinya hipotesis pertama diterima. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sudah dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda sudah baik, pegawai sudah melakukan tugas yang baik dengan mengikuti arahan pimpinan serta efisiensi dan produktivitas kerja juga meningkat.
2. Pelatihan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum Kota Samarinda yang artinya hipotesis kedua ditolak. Hasil menunjukkan pelatihan yang diberikan oleh Komisi Pemilihan Umum (PNS) tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4.2 Keterbatasan

1. Pada saat melakukan pengumpulan data informasi responden pada kuesioner tidak selalu memberikan jawaban yang sebenarnya, karena adanya asumsi dan sudut pandang yang berbeda dari masing-masing responden. Serta kejujuran dalam mengisi kuesioner juga menjadi keterbatasan bagi peneliti.
2. Pada saat melakukan pengumpulan data, terdapat keterbatasan kemampuan responden dalam hal memahami pertanyaan yang sudah diberikan di dalam kuesioner, sehingga menyebabkan tidak dapat menangkapnya aspek yang tidak dapat diukur melalui kuantitatif, seperti perasaan atau intuisi serta pengalaman bekerja.
3. Terdapat keterbatasan waktu saat mengumpulkan informasi data pada penelitian ini.

4.3 Saran

1. Bagi pimpinan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda diharapkan untuk memberikan pelatihan yang lebih memadai guna meningkatkan tingkat kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai dapat memberikan kontribusi pada kantor agar dapat mencapai visi dan tujuannya dengan lebih efisien.

Bagi peneliti selanjutnya, hal ini diyakini bahwa lebih banyak variabel yang memiliki dampak empiris terhadap kinerja dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya