

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Untuk menutup uraian pada BAB V lembar ilmiah ini, peneliti perlu menyampaikan kesimpulan hasil akhir dari penelitian, sebagai berikut:

1. Pada penelitian pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo, hasil uji statistik telah membuktikan bahwa terdapat hubungan / korelasi yang positif dan signifikan. Korelasi yang positif ini dapat dibuktikan dengan hasil analisa data yang diolah melalui hasil uji *R-Square* sebesar 0,386 sehingga didapatkan nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,621 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan partisipatif) terhadap variabel terikat (Kualitas Kerja) adalah sebesar 38,6 %. Selain itu hasil penelitian memaparkan hasil uji normalitas Kolmogorof Smirnov yang bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi dengan normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi dengan normal apabila nilai Sig > 0,05, sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Pada tabel diatas, diketahui nilai Signifikansi yakni 0,200. Berdasarkan ketentuan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Sig 0,200 > 0,05, hal ini berarti **nilai residual berdistribusi normal**. Pada hasil Uji regresi sederhana, berdasarkan nilai t diketahui nilai thitung sebesar 7,725 > ttabel 1,6607 yang memiliki pengertian bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kualitas kerja.
2. Hasil penghitungan juga dapat dibuktikan melalui Uji regresi sederhana, diketahui Koefisien regresi X sebesar 0,577 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Kepemimpinan Partisipatif, maka nilai Kualitas Kerja bertambah sebesar 0,577. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kepemimpinan Partisipatif (X) terhadap variabel Kualitas kerja (Y) adalah Positif. Artinya, jika X= 0 atau Kepemimpinan benar-benar gagal, maka skor Y atau kualitas kerja, sama

dengan 23,173 satuan. Jika kepemimpinan (X) ditingkatkan 1 satuan, maka Y bertambah 0,577 satuan. Koefisien X dan Y positif, artinya **semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kualitas kerja.**

3. Kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan **evaluasi hasil pekerjaan** dalam hal ini *Menjelaskan Perencanaan Yang Dikeluarkan*, karena hal ini mampu **memperkuat pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai** Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. Selain itu, **Tanggung Jawab** juga **sangat mempengaruhi peningkatan kualitas kerja pegawai** Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. Karena tanggung jawab ini pula akan menambah kualitas kerja pegawai semakin meningkat.
4. Pelaksanaan kepemimpinan partisipatif pada Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo akan membawa dampak positif dan signifikan bagi peningkatan kualitas kerja karyawan / karyawan pada dinas ini.
5. Penilaian kualitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo ini dilaksanakan secara obyektif.

## **B. SARAN**

Memperhatikan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberi masukan berupa saran sebagai bahan telaah bagi para pejabat khususnya Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo sebagai upaya peningkatan kualitas kerja pegawai.

Sehubungan dengan masih adanya pegawai yang kualitas kerjanya masih kurang dalam pelaksanaan tugasnya, maka indikator-indikator dalam kepemimpinan partisipatif yang masih belum bisa diterapkan sepenuhnya oleh pegawai yakni Pemberian Kebebasan Berinisiatif dan Mengikutsertakan Bawahan Dalam Pengambilan Keputusan, maka langkah baiknya:

1. Penerapan kepemimpinan partisipatif dalam hal ini **Pemberian kebebasan berinisiatif** agar lebih ditekankan lagi, sehingga pegawai memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan semakin meningkat.

2. Berkaitan dengan **Mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan** lebih ditingkatkan lagi, dengan kata lain pimpinan haruslah lebih meningkatkan kepercayaan terhadap bawahan untuk turut serta memberikan pendapat dalam pengambilan keputusan. Diharapkan pula komunikasi dua arah antara pemimpin dan bawahan dapat terjalin secara intens tanpa adanya perasaan khawatir. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan dan peluang bagi bawahan untuk mengembangkan bakat dan keahlian yang dimilikinya, dan juga justru akan semakin meningkatkan kualitas kerja serta rasa percaya diri dan tanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan.