

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kharismatik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dimana 3 variabel dependen yaitu kepemimpinan kharismatik, budaya organisasi dan kepuasan kerja merupakan *second order construct* yang dibentuk oleh masing-masing 3 sampai 5 dimensi. Penelitian dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Sumatera Barat di kota Padang.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah dari 4 hipotesis penelitian, seluruhnya memiliki pengaruh signifikan yaitu pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Penelitian

Temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi dinas pengelolaan sumber daya air Sumatera Barat , diantaranya adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan nilai-nilai dan aspek budaya organisasi, agar pegawai dapat memiliki kinerja yang semakin baik
2. Dalam menilai kinerja pegawai, kepuasan kerja dapat menjadi sebuah aspek yang bisa dijadikan sebagai variabel *intervening*.
3. Dalam penelitian ini, kepemimpinan kharismatik tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Namun, kepemimpinan kharismatik dapat menggunakan kepuasan kerja agar memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Dinas pengelolaan dinas harus memiliki cara untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan cara meningkatkan sistem penilaian kerja, pemberian insentif, hingga meningkatkan sarana dan prasarana kantor.
5. Dalam mencapai kinerja pegawai yang semakin baik, dinas harus meningkatkan kualitas budaya organisasi dengan memberi kesempatan yang lebih dalam mengerjakan tugas kepada pegawai. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa pada penelitian yang di lakukan pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Sumbar yang berada di kota Padang ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Jumlah sampel penelitian ini terbatas karena hanya fokus kepada pegawai dinas pengelolaan sumber daya air Sumatera Barat di Kota Padang.
2. Penelitian hanya dilakukan di Kota Padang.

5.4 Saran

a. Untuk Pimpinan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Sumbar

Disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kondisi dan keadaan lingkungan serta budaya organisasi yang ada dalam lingkungan dinas agar dapat mengerti, apa saja yang dibutuhkan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerja dan memaksimalkan hasil pekerjaan dan tugas. Selanjutnya pimpinan dapat mengatur kembali tatanan sistem penilaian kerja hingga sistem penilaian berdasarkan gaji setiap pegawai.

b. Untuk Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Sumbar

Peneliti mempunyai beberapa saran untuk Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Sumbar yaitu yang pertama setiap pegawai dapat meningkatkan kinerja dengan memaksimalkan seluruh sarana yang telah ada. Yang kedua yaitu setiap pegawai dapat meningkatkan keadaan budaya organisasi dalam pekerjaan agar mendapatkan suasana yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan. Yang ketiga adalah, pegawai dapat melakukan suatu langkah yang sistematis dalam upaya meningkatkan gaji dan insentif pada setiap pekerjaan dan tugas yang telah diselesaikan.

c. Untuk Peneliti Selanjutnya

Setelah menyelesaikan penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, hal ini bertujuan supaya penelitian selanjutnya lebih baik dari penelitian ini. Pertama peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel lain yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Kedua peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan cakupan wilayah, dari satu kota, menjadi satu provinsi atau melakukan perbandingan antara satu kantor dinas dengan kantor dinas yang lain.

