

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini melibatkan 4 variabel yaitu *transformational leadership* dan budaya organisasi sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang pegawai. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini dilakukan pengolahan data menggunakan *software SmarPLS* versi 4.0. Dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *transformational leadership* yang dirasakan oleh seorang pegawai dari pimpinannya, maka akan tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya.

3. *Transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *transformational leadership* yang dirasakan oleh seorang pegawai dari pimpinannya, maka akan tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan dapat membantu pegawai merasa lebih puas dengan pekerjaannya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan, belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai.
6. Tidak ada efek mediasi yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap hubungan antara *transformational leadership* dengan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan belum memediasi hubungan antara *transformational leadership* dengan kinerja pegawai.
7. Tidak ada efek mediasi yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai, Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan belum memediasi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa implikasi yang bermanfaat bagi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan, adapun implikasi penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan, Ini dapat dilihat dari peran pemimpin yang bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang dialami oleh para pegawainya, sehingga akan menimbulkan rasa hormat dan rasa percaya dari pegawai terhadap pimpinannya. Untuk masa yang akan datang gaya kepemimpinan transformasional pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan harus terus dijaga dan ditingkatkan. Diharapkan pimpinan memberi ruang terhadap pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, membangun hubungan yang saling percaya dengan pegawai melalui komunikasi yang terbuka dan transparan untuk memperkuat hubungan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, dengan adanya *reward* baik yang berasal dari gaji, bonus, tunjangan, serta penghargaan interpersonal berupa pujian, penghargaan, maupun promosi kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi, dan tentunya akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik budaya organisasi yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan, maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Implementasi budaya organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan dapat dilihat dengan adanya upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan teliti serta menjaga kenyamanan saat bekerja. Budaya organisasi yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan harus terus dijaga dan ditingkatkan, salah satunya yaitu pimpinan dapat mendorong para pegawai untuk berinovasi dan berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan, memberikan kebebasan kepada setiap pegawai untuk melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah, dengan demikian pegawai memiliki kesempatan dalam mengembangkan gagasan serta ide-ide kearah lebih baik, selain itu dalam melakukan pekerjaan pegawai memiliki keterbatasan, sehingga diperlukan kerjasama diantara pegawai melalui sikap saling mengingatkan pada masing-masing tugas yang telah diberikan oleh pimpinan. Apabila hal ini bisa diterapkan dengan baik, maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ada pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Hasil penelitian yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan. Kepuasan kerja sangat penting untuk dapat

menunjang kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel tersebut tidak dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, oleh sebab itu penting bagi pihak instansi untuk berusaha meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk pegawai agar bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dengan cara memberi kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kerja, pegawai diawasi dan diarahkan dalam melakukan pekerjaan, selain itu memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh pegawai, adanya kesempatan untuk promosi jabatan, serta pimpinan memberikan *feedback* terhadap hasil kerja pegawai, sehingga pegawai merasa pekerjaannya berarti dan penting bagi instansi, hal ini bisa mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

4. Kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan harus selalu ditingkatkan, instansi bisa meningkatkan kompetensi pegawainya dengan cara mengikut sertakan pegawai pada diklat, bimtek, dan pelatihan lainnya, serta memberikan tugas sesuai tupoksi masing-masing sehingga hasil kerja yang dicapai dapat sesuai target yang sudah ditentukan, memberikan sanksi/teguran kepada pegawai yang memiliki kebiasaan-kebiasan buruk dalam bekerja seperti menunda pekerjaan atau tidak memprioritaskan pekerjaan, tidak berkomitmen dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya. Kebiasaan buruk dalam bekerja ini akan membuat kualitas

kerja dari para pegawai menjadi tidak baik dan tentu akan berdampak terhadap target-target yang ingin dicapai oleh instansi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan, peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi perhatian bagi penelitian berikutnya. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yaitu *transformational leadership* dan budaya organisasi, serta 1 variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.
2. Objek yang digunakan dalam penelitian ini terbatas hanya pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Peneliti hanya mengambil sampel responden terbatas hanya pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Pesisir Selatan .

5.4. Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kekurangan penelitian, terdapat beberapa saran yang bisa menjadi pertimbangan yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk dapat menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi hubungan antar variabel pada penelitian ini seperti *organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi.
2. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan objek yang sama atau berbeda diluar organisasi pemerintahan, seperti lembaga perbankan atau perusahaan manufaktur.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengganti sampel maupun menggunakan sampel lebih banyak dengan mengambil sampel dari instansi yang berbeda namun badan pemerintahan yang sama agar hasil penelitian lebih akurat dan relevan.

