

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *supportive leadership* dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Pada penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu *supportive leadership* dan *organizational citizenship behavior*, satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan satu variabel mediasi yaitu motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi dan keseluruhan kuesioner dikembalikan oleh responden sehingga layak untuk dilanjutkan dalam penelitian. Penelitian ini diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SmartPLS* versi 4.1.

Dari pembahasan yang telah dibahas sebelumnya terdapat 7 hipotesis yang diajukan dan dari hasil analisis data terdapat empat hipotesis diterima dan tiga hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh *supportive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *supportive leadership* seorang pimpinan maka semakin meningkat juga hasil kinerja pegawai.

2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *supportive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik *supportive leadership* seorang pimpinan maka semakin meningkat juga motivasi kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai maka semakin meningkat juga motivasi kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin meningkat juga kinerja pegawai.
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja memediasi pengaruh *supportive leadership*

terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan antara *supportive leadership* terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan motivasi kerja memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa temuan implikasi penting bagi Dinas Perhubungan kota Bukittinggi, terutama bagi pemimpin untuk dapat dijadikan sebagai acuan, diantaranya sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menemukan bahwa *supportive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Dinas Perhubungan kota Bukittinggi dapat mempertahankan pemimpin yang memiliki kepemimpinan suportif dengan membangun komunikasi yang terbuka melalui komunikasi 2 arah sehingga membantu dan saling memahami sehingga menciptakan lingkungan kerja di mana pegawai merasa dihargai dan diberdayakan. Yang dapat dilakukan pemimpin yaitu dengan melakukan rapat rutin koordinasi, kegiatan team building, briefing setiap minggu, penggunaan teknologi dan komunikasi seperti

wa grup chat dan forum diskusi online, dan kegiatan mentoring dan coaching untuk pelatihan sesuai kebutuhan bidang pada Dinas Perhubungan Kota Bukittinggi.

2. Penelitian ini menemukan hasil OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan OCB yang tinggi tidak selalu akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi Dinas Perhubungan kota Bukittinggi, untuk dapat memperhatikan faktor-faktor lainnya yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai selain OCB, seperti disiplin kerja dan komitmen organisasi, agar terciptanya kinerja yang baik dari pegawai. Dinas Perhubungan kota Bukittinggi dapat melakukan pemahaman terhadap pekerjaan pegawai melalui pelatihan soft skills dan pengembangan kepemimpinan dengan kepemimpinan yang suportif dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dengan optimal, melakukan revisi prosedur kerja, pemberian *reward*, meningkatkan kepuasan kerja dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan dukungan emosional dari pemimpin agar dapat menanamkan tanggung jawab bukan hanya untuk pekerjaan sendiri, tetapi juga terhadap tanggung jawab yang harus diselesaikan bersama-sama untuk organisasi. Dengan dilakukannya peningkatan kesejahteraan pegawai tersebut itu akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Dengan tingginya *organizational citizenship behavior* (OCB), maka kinerja pegawai juga akan semakin

meningkat dan dapat menanamkan pengaruh positif di dalam lingkungan Dinas Perhubungan Kota Bukittinggi. Selain itu dengan pegawai yang bertanggung jawab dalam menjalankan perintah atas tugas untuk kelapangan serta bersedia menawarkan bantuan untuk rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi serta selalu mematuhi peraturan di tempat kerja ini mungkin menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai jika OCB tidak memainkan peran yang signifikan.

3. Penelitian ini menemukan hasil *supportive leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat *supportive leadership* yang dimiliki pemimpin pada Dinas Perhubungan kota Bukittinggi ini maka semakin meningkatkan pula motivasi kerja bagi para pegawai di Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini juga dapat menjadi acuan bagi organisasi tersebut, untuk dapat meningkatkan sikap pemimpin sendiri dalam memberdayakan serta mengayomi pegawainya dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Pengaruh *supportive leadership* mempengaruhi pegawai dalam bekerja dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Pemimpin dapat memberikan umpan balik yang positif dengan memastikan bahwa setiap anggota tim merasa inklusif dalam proses pengambilan keputusan untuk kinerja lebih baik serta menjaga komunikasi agar tetap 2 arah dan memotivasi pegawai agar merasa didukung dalam bekerja yang dapat dilakukan

dengan melakukan diskusi di wa grup dalam pengarahan tugas yang diberikan terkait dengan tugas lapangan untuk selalu memonitor lalu lintas dan angkutan jalan terhadap transportasi darat. Motivasi kerja yang tinggi juga tercermin dalam bentuk usaha keras dari individu untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dapat diperoleh dengan Dinas Perhubungan yang dapat pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai seperti bimtek pengelolaan parkir dan retribusi daerah, bimtek pelayanan transportasi dan lalu lintas berbasis aplikasi dan bimtek pengembangan infrastruktur.

4. Penelitian ini menemukan hasil OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan semakin tinggi tingkat OCB semakin tinggi pula motivasi pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Hal ini terjadi karena organisasi dianggap mampu dalam memberdayakan pegawainya dengan memiliki sikap OCB ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi Dinas Perhubungan kota Bukittinggi. Dalam rangka meningkatkan OCB pada pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi, organisasi perlu memberikan pelatihan sesuai kebutuhan setiap bidang kepada pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaannya untuk terus dapat mengembangkan potensi dengan diberikan pelatihan yang sesuai kebutuhan ini, dapat memberikan motivasi pada pegawai untuk memberikan dorongan dan semangat dalam dirinya agar bekerja secara optimal serta dapat membantu rekan kerja lainnya yang kesulitan atau yang lagi beradaptasi

dengan pemberdayaan pegawai dalam melalui pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pada setiap bidang di Dinas Perhubungan kota Bukittinggi.

5. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diharapkan Dinas Perhubungan kota Bukittinggi dapat mempertahankan motivasi kerja yang dimiliki pegawai dan dalam hal ini juga dapat meningkatkan pula kinerja dari setiap pegawai agar setiap pegawai Dinas Perhubungan kota Bukittinggi, dapat lebih mengembangkan dan meningkatkan lagi motivasi kerja yang dimiliki pegawai agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan memberikan peluang peningkatan kinerjanya dan mengakui prestasi yang diraihinya bila mempunyai dampak nyata terhadap peningkatan hasil kinerja kerjanya. Serta organisasi dapat membangun sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerja pegawai untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab itu disertai dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai tersebut.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bukittinggi yang berstatus PNS, peneliti menyadari bahwasannya selama proses penelitian ini jauh dari kata sempurna serta memiliki keterbatasan penelitian. Oleh karena itu dengan terdapatnya keterbatasan ini bisa dijadikan sebagai sarana dan perhatian bagi peneliti di masa yang akan datang. Adapun keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Sampel pada penelitian ini masih berskala kecil karena lebih berfokus pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Bukittinggi.
2. Variabel dalam penelitian ini terbatas hanya mengembangkan dua variabel independen yaitu *supportive leadership* dan *organizational citizenship behavior*, satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan satu variabel intervening yaitu motivasi kerja.
3. Cakupan objek penelitian hanya berfokus pada Dinas Perhubungan Kota Bukittinggi

### 5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang bisa dijadikan pedoman bagi peneliti dimasa yang akan datang, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya lebih memperbanyak sampel agar datayang dihasilkan lebih luas cakupannya dan lebih akurat.



2. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kepuasan kerja, *Self Esteem*, *Perceived Organizational Leadership*, *transformation leadership*, iklim organisasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja sehingga cakupan dalam penelitian lebih luas dan mendalam.
3. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian seperti instansi pemerintahan lainnya, perbankan, perusahaan swasta maupun industri

