

## BAB V

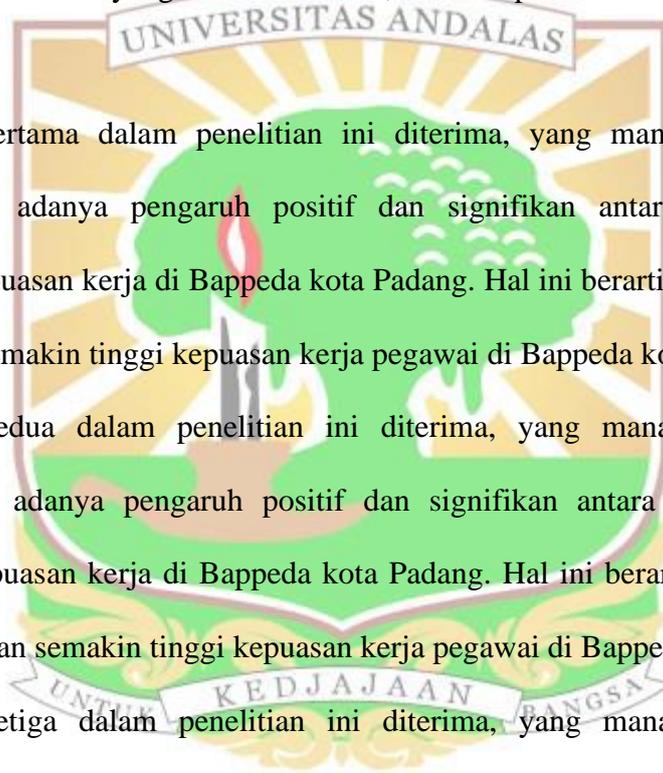
### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keterkaitan Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada pegawai Bappeda kota Padang. Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 59 orang responden. Penelitian ini diolah dengan menggunakan SmartPLS 3.0.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja di Bappeda kota Padang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di Bappeda kota Padang
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Bappeda kota Padang. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di Bappeda kota Padang
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bappeda kota Padang. Hal ini berarti semakin baik kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan di Bappeda kota Padang
4. Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bappeda kota Padang. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi semakin tinggi kinerja karyawan pegawai di Bappeda kota Padang



5. Hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bappeda kota Padang. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja karyawan di Bappeda kota Padang
6. Hipotesis keenam dalam penelitian ini ditolak, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di Bappeda kota Padang.
7. Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima, yang mana hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja di Bappeda kota Padang.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Adapun implikasi dari hasil penelitian yang dilakukan, analisa korelasi serta berdasarkan kesimpulan yang ada, yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai Bappeda kota Padang. Hal yang dapat dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) keahlian dan keterampilan kepada para pegawai, seperti : arsiparis, komunikasi efektif, pelayanan prima. Dengan diklat tersebut akan dapat meningkatkan mutu pelayanan yang diberikan serta para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan administrasi yang baik.

Gaya kepemimpinan yang perlu diterapkan oleh para pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui bentuk perhatian pribadi serta mendorong bawahan untuk berprestasi akan mengakibatkan para pegawai puas terhadap atasan karena merasa memperoleh dukungan yang baik dari atasan. Hal yang dapat dilakukan adalah melalui pendekatan secara pribadi (konseling) terutama terhadap para pegawai yang memiliki karakteristik khusus, seperti para pegawai yang terabaikan dan bekerja dibawah standar.

Dengan pendekatan secara pribadi yang dilakukan oleh pimpinan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena merasa memperoleh dukungan dari atasan.

Kepuasan kerja para pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan berupa kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri dapat dilakukan dengan membuat jenis pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan dan monoton. Hal yang dapat dilakukan adalah melalui pemberian kebebasan pegawai untuk berinovasi dan berkreasi namun tidak melanggar prosedur dan ketentuan yang ada, seperti penggunaan berbagai aplikasi dan/atau *software* komputer untuk mempermudah pekerjaan dan membuat kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien

Untuk organisasi, disarankan untuk mampu Penerapan budaya organisasi dalam bentuk sinergi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal yang dapat dilakukan adalah melalui kegiatan seperti pertemuan rutin terjadwal seperti *coffee morning*, *outbound*, kegiatan ini akan dapat saling mendekatkan dan meningkatkan rasa saling percaya dari pegawai baik dengan pimpinan maupun dengan pegawai lainnya, sehingga sinergi yang diharapkan dapat terjadi dengan baik.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak keterbatasan. Diharapkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat diatasi oleh peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas topik yang sama. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya. Dalam hal ini peneliti menemukan adanya jawaban yang kurang relevan yang diberikan oleh responden dalam mengisi kuesioner, contohnya responden mengisi semua item pernyataan dengan jawaban

sangat setuju atau ragu-ragu. Hal ini bisa terjadi karena responden tidak semuanya yang mendapatkan penjelasan mendetail mengenai pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner, sehingga beberapa responden cenderung berspekulasi sesuai pemahamannya terhadap pernyataan yang disajikan peneliti di dalam kuesioner

2. Penelitian ini hanya mengkaji terkait bagaimana pengaruh *budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan* Namun, tidak melihat perbedaan atau membandingkan jenis variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

3. Jumlah sampel yang diteliti hanya terbatas pada Bappeda kota Padang.

#### 5.4 Saran Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti merumuskan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dalam melakukan evaluasi dan juga diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, baik bagi peneliti selanjutnya maupun bagi organisasi. Berikut saran yang telah peneliti rangkum:

1. Peneliti selanjutnya disarankan melakukan jenis penelitian komparatif pada topik yang sama dengan cara menggunakan responden dari tingkat lembaga yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperluas variabel penelitian seperti kompensasi dan lingkungan kerja yang digunakan pada topik penelitian yang sama.